

جامعة الجزائر

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأورطفونيا

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير: تخصص علم النفس العمل والتنظيم

دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل

دراسـة ميدانيـة فـي مؤسسـة النظافـة

NET-COM

إعداد الطالب:

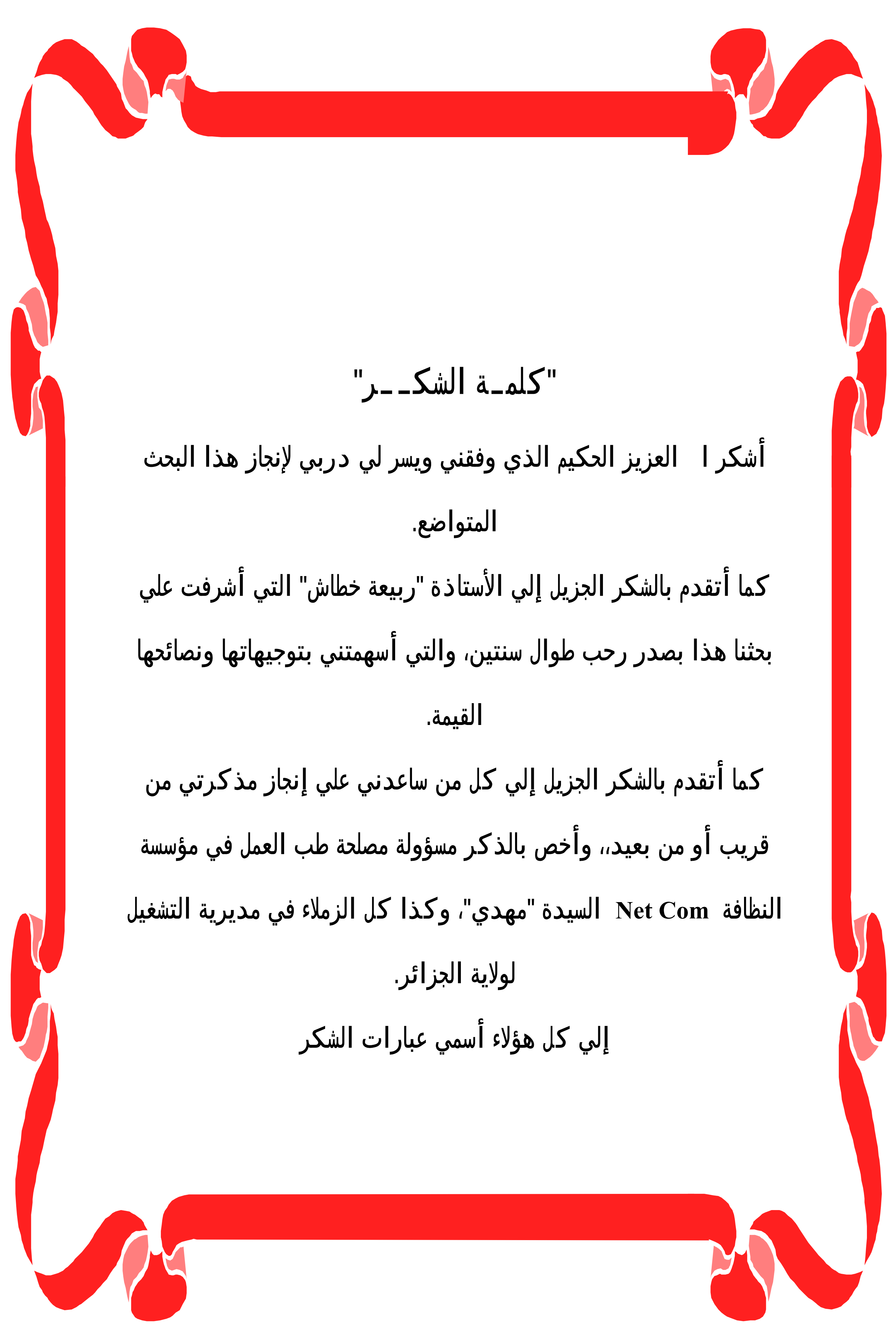
شعـلال مختـار

تحت إشراف الأستاذة:

خطـاش ربيعـة

السنة الجامعية:

2009/2008



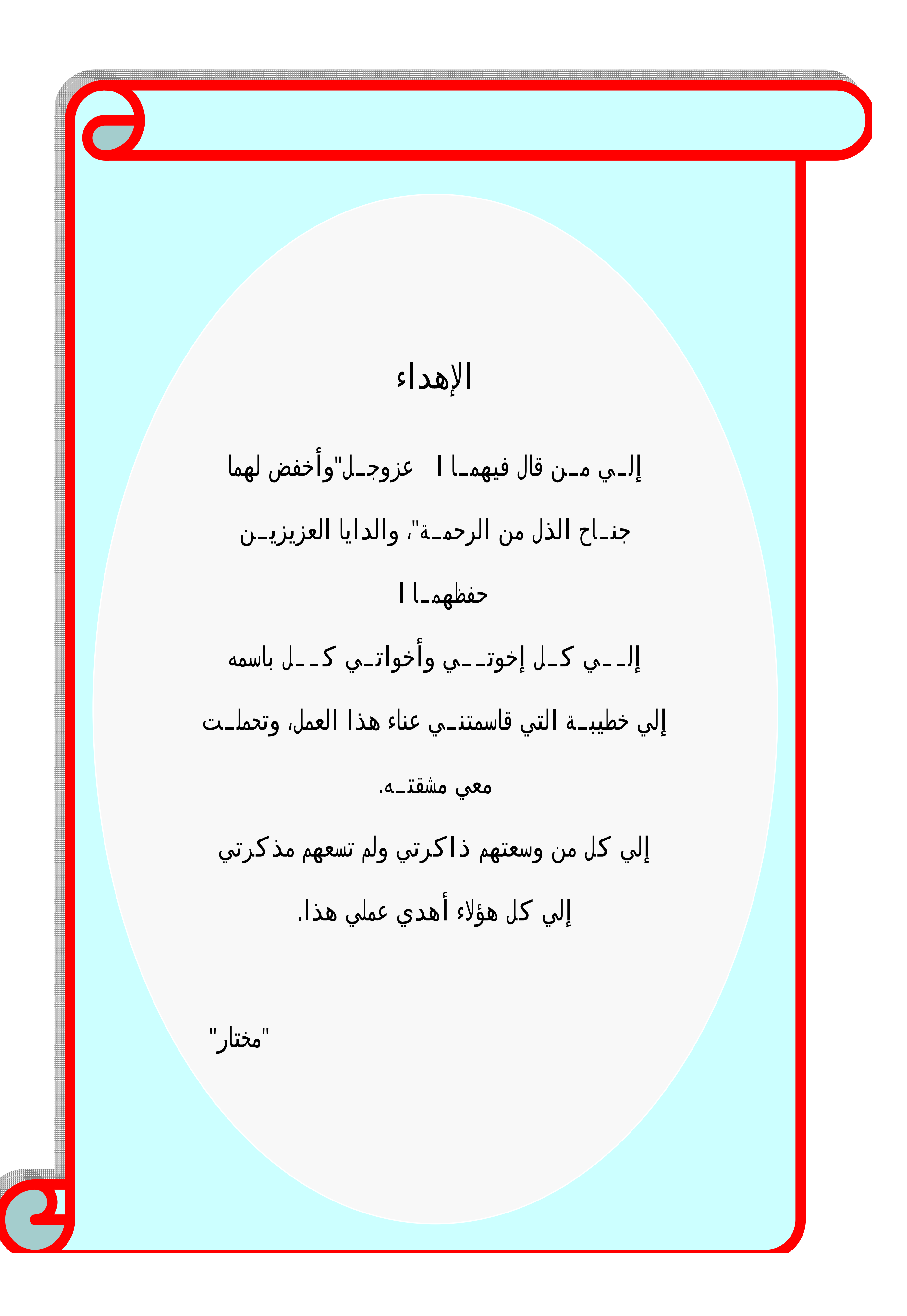
"كلمـة الشكـــر"

أشكر ا   العزيز الحكيم الذي وفقني ويسر لي دربي لإنجاز هذا البحث المتواضع.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلي الأستاذة "ربيعة خطاش" التي أشرفت علي بحثنا هذا بصدر رحب طوال سنتين، والتي أسهمتني بتوجيهاتها ونصائحها القيمة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلي كل من ساعدني علي إنجاز مذكرتي من قريب أو من بعيد،، وأخص بالذكر مسؤولة مصلحة طب العمل في مؤسسة النظافة **Net Com** السيدة "مهدي"، وكذا كل الزملاء في مديرية التشغيل لولاية الجزائر.

إلي كل هؤلاء أسمي عبارات الشكر



الإهداء

إلـي مـن قال فيهمـا ا عزوجـل"وأخفض لهما

جنـاح الذل من الرحمـة"، والدايا العزيزيـن

حفظهمـا ا

إلـــي كـل إخوتــي وأخواتـي كـــل باسمه

إلي خطيبـة التي قاسمتنـي عناء هذا العمل، وتحملـت

معي مشقتـه.

إلي كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

إلي كل هؤلاء أهدي عملي هذا.

"مختار"

الفهـــــــــرس

الفصـل الأول

الصفحة

الفصـل الثاني: التكـويـن

الفصـل الثالث: حـوادث العمـل

الفصـل الرابع: الوقايـة

الفصل السابع : عرض ومناقشة النتائج

فهـــرس الجـــــــداول

فهـرس ألأشكـال


الفصل الأول

الفصـل الأول

- مقدمـــة

1-1- الإشكاليـة

1-2- الفرضيـات

1-3- أسباب اختيارا لموضوع

1-4- أهميــة البحـث

1-5- أهـــداف البحـــث

1-6- تحديد المفاهيم

- **مقدمـــة**

يعتبر التكوين من الوظائف الحساسة في تسيير الموارد البشرية، إذ أنه يهدف إلى تكييف المستخدمين وتهيئتهم للعمل في مختلف الوظائف الإدارية والصناعية بدون مشكل، وقد زاد الاهتمام في السنوات الأخيرة بموضوع التكوين في الدول المصنعة نتيجة التغيير التكنولوجي السريع وتطور الكفاءات المطلوبة لشغل المناصب وتقنيات الإنتاج، أما في الدول النامية فأهمية التكوين في تزايد نتيجة الرغبة في التصنيع والعمل على الانتقال من الاقتصاد ألفلاحي إلى الاقتصاد الصناعي الذي يعتمد على تقنيات متطورة وكذا يد عاملة مؤهلة، قادرة على استيعاب هذه التقنيات والعمل بها.

فأصبح التكوين يؤكّد بطريقة واضحة الأهداف الحقيقية التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، الذي يعد وسيلة فعالة لتنمية مهارات الفرد الحالية، وإكسابه مهارات وسلوكات وطرق جديدة تساعده في تحسين أداءه في العمل، ومسلكا يسهل على العمال الاستعمال الأمثل للتقنيات الجديدة المطبقة بما يضمن للمؤسسة والعمال عائدا في المستقبل، خاصة وأن هناك عوامل تفرض نفسها على المؤسسات كتنوع الوظائف التقدم التكنولوجي وما يتبعه من تغيير الهياكل التنظيمية وتبديل وظائف بوظائف أخرى فالتكوين يقابل احتياجات محددة لدى الأفراد والمؤسسات وهذه الاحتياجات تتغير وتتجدد باستمرار مع مرور الزمن، لاسيما إن تعلقت هذه الاحتياجات بتوفير الصحة والأمن في العمل، فالتكوين في مجال الصحة والأمن في العمل أصبح وظيفة ذات أهمية كبيرة لدى مصالح الموارد البشرية، فنظرا لتعقد القوانين المتعلقة بالصحة والأمن في العمل لجأت المؤسسات التي تقديم حصص تكوينية للعمال بهدف الامتثال أكثر لهذه القوانين، فالكثير من المؤسسات تنظم تمارين حول الأمن وحصص تكوينية بهدف رفع من أهمية الصحة والأمن في العمل لدى العمال والتقليل من معدل حوادث العمل، والتحكم في طريقة العمل الآمنة، والكيفية المناسبة لتشغيل الآلات والأجهزة، ذلك أن أي جهل لهذه الأسباب أو نقص في التكوين حول الأخطار وطرق تجنبها، من المحتمل أن يؤدي إلى بروز مواقف وسلوكات تكون سببا في وقوع الحوادث، فالوقاية بهدف الصحة والأمن في العمل تتم عن طريق إعلام وتكوين العمال، إنطلاقا من جمع

مختلف المعلومات الضرورية لمعرفة مختلف الأضرار الموجودة في المؤسسة بغرض التخطيط لإجراءات التكوين، فهذه الإجراءات يجب أن تكون عناصر ضرورية ضمن البرنامج السنوي للمؤسسة، والمتعلق بالوقاية من حوادث العمل، فالإجراءات التي تتخذ في هذا الجانب تهدف إلى حماية العمال من مختلف الأخطار المهنية التي هم معرضون لها، فهذا الأمر يتم بإعلام وتكوين العمال حول الإجراءات الوقائية والاحتياطية التي يجب أن يتخذوها لضمان أمنهم وأمن الأفراد الآخرين في نفس مكان العمل والمحيط المتعلق به

فقد بينت الإحصائيات أن أغلب الحوادث التي تقع، تمس العمال الذين ليس لهم تأهيل مهني عالي أي فأغلبهم أميين، هذا ما يبين أهمية وأولوية تكوين هذه الفئة من العمال في مجال الصحة والأمن في العمل، الذي يجب أن يكون الاشتغال الأكبر لمسؤولي المؤسسات.

فنظرا لكون عمال النظافة التابعين لمؤسسة النظافة NET COM من بين الفئات العمالية ذوي المستوي التعليمي المنخفض، فاغلبهم أميون لا يعرفون لا القراءة و لا الكتابة، هذا ما يستدعي ضرورة التطرق إلي هذه الفئة من العمال، بهدف التعرف عليها من ناحية نوع التكوين الأمني الذي يقدم لهم وما مدي لعبه دور في التخفيض من حوادث العمل التي يتعرضون لها جراء مختلف الأخطار المرتبطة بطبيعة عملهم.

ولهذا إرتاينا في موضوع بحثنا هذا إلي دراسة هذا النوع من العلاقة، حيث قسمنا هذا البحث إلي جانب نظري، وجانب تطبيقي، فبعد تحديد إشكالية وفرضيات البحث، وأسباب إختيار البحث والأهداف والأهمية المنتظرة في دراسته وكذا المفاهيم المتعلقة بمتغيرات الدراسة في الفصل الأول، تناولنا في الفصل الثاني التكوين، كما تعرضنا في الفصل الثالث إلي حوادث العمل، وفي الفصل الرابع الوقاية، أما في الفصل الخامس المتعلق بالجانب التطبيقي تعرضنا إلي تقديم المؤسسة من جوانب متعلقة بالموضوع، الفصل السادس تناولنا الجانب المنهجي، وفي الفصل السابع تعرضنا إلي الدراسة الاستطلاعية، وفي الفصل السابع قمنا بعرض ومناقشة النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة.

1-1- الإشكاليـة

تعتبر حوادث العمل من الظواهر الخطيرة التي تخلف آثار سلبية على موارد المؤسسات البشرية منها والمادية، فقد أسهم التطور السريع لمختلف جوانب العمل الناتج عن التقدم التكنولوجي والصناعات الحديثة المعقدة وتزايد المنافسة الدولية إلى ارتفاع تعرض العمال في مختلف المجالات الصناعية إلى حوادث عمل، فيشير المختصون في هذا المجال إلي أن 40% إلى 50% من مجموع العمال على المستوى العالمي في الوقت الراهن هم معرضون لحوادث العمل، فحسب المؤشرات الإحصائية الخاصة بالمنظمة العالمية للعمل (OIT) في تقريرها الخاص، أن في كل عام يموت حوالي 2,2 مليون عامل جراء الحوادث و270 مليون عامل هم ضحايا حوادث عمل غير مميتة، والتي تستدعي التوقف عن العمل لمدة تساوي أو تفوق ثلاثة أيام بدون عمل، كما أثبتت الإحصائيات أن حوادث العمل المميتة في البلدان السائرة في طريق النمو تمثل 5 مرات ضعف ما نجده في البلدان المتقدمة، فهذه الحوادث تخلف تبعات سلبية على العمال وعائلاتهم والمؤسسات والمجتمع ككل، إضافة إلى تكاليف اقتصادية أخرى، فحسب المكتب العالمي للعمل (BIT) فان التكاليف الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية تعادل نسبة 4% من المنتوج الخام على المستوى العالمي[1]، أي ما يفوق 20 مرة الميزانية المخصصة للمساعدات الرسمية من أجل التنمية، ففي الجزائر حسب الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) فان خلال مدة خمسة سنوات إرتفعت حوادث العمل بنسبة 20% أين تم تسجيل 45.977 حادث في سنة 2002، وإرتفعت هذه النسبة إلى 50.097 في 2006. [2]

وفي ظل هذا التزايد الذي تشهده حوادث العمل يستوجب الأمر التفكير في الطرق والأساليب القادرة على الحد أو التخفيض من تفاقم هذه الظاهرة، لذا فان أول خطوة يجب القيام بها في سبيل الوقاية من حوادث العمل ومنع تكرارها تتمثل أساسا في تحديد

---

[1]-SAIBI. RABEH,2008:" L'organisation de La Prévention des Risque Professionnels au Sein de L'entreprise" Revue de la Journée D'information Sur les P.R.P.Organisé a l' I S G P. Bordj el Kifan-Alger. P11.

[2] – CNAS, 2006 : "Statistiques Nationales Des Accidentes Du Travail Et Des Maladies Professionnelles" Alger, Centre Familial De Ben Aknoun, P5.

أسبابها المباشرة والغير مباشرة، ذلك أن معرفة أسباب الحوادث هو العامل الفعال لنجاح أي برنامج للوقاية، لذا نجد عدة باحثين قاموا بدراسات بهدف تحديد أسباب الحوادث التي أرجعوها إلى عوامل متباينة، فحسب هنرش WHEINRICHI فإن 88%من الحوادث هي ناتجة عن حركات إنسانية خطيرة، فنظرية الأسباب المتعددة للحوادث تميز بين عاملين أساسين في وقوع الحوادث والمتمثلين في سلوك العامل وذلك بموقفه الغير ملائم لوضعية العمل، ونقص المعارف وقلة التأهيل والتدريب، كما أن هناك دراسة نشرت من طرف كل منR. SAMURCAY و VIDAL.GOMEL.C تبين أن الأفراد الأقل من25 سنة تعرضوا إلى نسبة 25% من حوادث العمل في حين لا يمثلون سوى 12 %من مجموع العمال وهذا راجع إلى عدم اكتسابهم الخبرة المهنية من جهة، ونقص وعدم ملائمة التكوينات المهنية من جهة أخرى، كما بينت الدراسات التي قام بها MARTIN(1975) حول حوادث العمل أين استنتج أن حوالي 20% من الحوادث راجعة إلى أخطار كبيرة وأن 80% من الحوادث راجعة إلى أخطار صغيرة، ناتجة أساسا عن العمل اليدوي إضافة إلى استنتاجه إلى أن معدل حوادث العمل يختلف حسب ساعات العمل في اليوم، فالحوادث تزداد في نهاية الفترة الصباحية وفي الفترة المسائية على حساب أوقات العمل الأخرى.[1]

كما توصلنا من خلال الدراسة الاستطلاعية حول حوادث العمل التي تقع لعمال النظافة، أن أكبر معدلاتها متعلقة أساسا بثلاثة أسباب رئيسية المتمثلة في: الأشياء الخطيرة، الزلق، شاحنات جمع النفايات وسيارات الغير، مقارنة بالأسباب الأخرى وذلك من خلال حوادث العمل لأربعة سنوات.

ومن خلال كل هذه الدراسات نستنتج أن حوادث العمل ناتجة عن عدة أسباب وعوامل متعددة، فلذا فإن تحقيق الوقاية في العمل من هذه الحوادث أصبح ضرورة يجب التخطيط لها بهدف توفر الصحة والأمن، وذلك بإعداد إجراءات وتقنيات تقدم للعمال تبعا لنوع النشاط الذي يمارسونه وكذا حسب طبيعة الأخطار السائدة في محيط العمل، فتحقيق الوقاية في العمل تستدعي توفير عدة جوانب كطب العمل، التشريع في الأمن،

---

[1]- ALAIN. PIERRE.B, 1979 : "Développement De L'entreprise Et Formation" Paris, Cotard Et Rssocies. Editeurs, p 67 .68

التفتيش في العمل، الإعلام، التكوين الأمني، الذي من خلالها يتم تطبيق مختلف الإجراءات والتقنيات الخاصة بالوقاية، فالتكوين الأمني يعتبر من أهم هذه الجوانب الذي يسمح بتحقيق الوقاية في العمل، وذلك من خلال دوره الأساسي في تخفيض أو الحد من تزايد معدل حوادث العمل، فقد دلت الدراسات علي حقيقة ذلك فنجد مثلا BOUVARD.M (1977) توصل من خلال دراسته حوت حوادث العمل في مؤسسة SOFREM لصناعة الحديد التي تحتوي علي 3000 عامل، أنه خلال ثمانية سنوات إنخفضت عدد الحوادث من 120 إلي 30 حادث عمل والذي أرجعه إلي التكوين الذي قدم لعمال هذه المؤسسة، المتمثل في تكوين خاص لكل مركز عمل[1]، كما توصلت مؤسسة Arcelor Mittel إلي تخفيض من نسبة حوادث العمل لدى عمالها بين 2006 إلي 2007 بنسبة 54% وهذا ناتج عن تطبيق برنامج تكويني في الأمن المسمي "S.B.C" (solution basée sur le comportement) الذي إشتمل علي تكوين 10000 عامل[2]

ومن خلال كل ماسبق نستنتج أن التكوين يساعد الفرد علي التحكم في مهنته والدراية بالطرق العمل الآمنة ويلعب دور في التخفيض من حوادث العمل، ولكن نجاح هذا التكوين ولعبه دور في الوقاية من حوادث العمل مرتبط بالضرورة بنوع التكوين الموجه الي العمال حسب تأهيلاتهم المهنية وطبيعة الأخطار المرتبطة بعملهم ولذاك، وإنطلاقا من هذا سنتطرق إلي التأكيد علي مدى صحة العلاقة القائمة بين نوع التكوين الأمني وانخفاض حوادث العمل من خلال دراسة الأشكال التالي:

هل لنوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة دور في التخفيض من حوادث العمل لديهم؟

---

[1]- ALAIN. PIERRE.B: Op Cit, p 75

[2]- EL WATAN 8 mars 2008:"Accidents De Travail, Arcelor Mittal Enregistre Une Baisse De 54%"N°5295, p9.

1-2- الفرضيـات

1-2-1- الفرضية العامة

- نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة له دور في التخفيض من حوادث العمل لديهم.

1-2-2- الفرضيات الجزئية

- ليس هناك فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب عامل السن.

- ليس هناك فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب حسب وحدات العمل.

- ليس هناك فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب الأقدمية في العمل.

1-3- أسباب اختيار الموضوع

لقد وقع اختيارنا على هذا الموضوع لأسباب عديدة أهمها:

الرغبة الشخصية في تناول هذا الموضوع بحكم الفائدة التي يقدمها في مجال البحوث المتعلقة بالعلوم الإنسانية و الاجتماعية .

قلة الدراسات إن لم نقل انعدامها التي تعرضت إلى دراسة العلاقات بين نوع التكوين الأمني و حوادث العمل خاصة على مستوى مؤسسة النظافة NET-COM فلذلك نريد من بحثنا هذا ان يكون انطلاقة أولى لتناول هذا النوع من العلاقة.

التعرف على العلاقة القائمة بين حوادث العمل التي تقع للعمال النظافة و نوع التكوين الأمني الذي يتلقونه في تخفيض من نسبة الحوادث التي يتعرضون لها.

الحاجة إلى التعرف على هذه الفئة من العمال الذين ينتمون إلى الفئات المهمشة من المجتمع

الأهمية التي تكتسبها دراسة حوادث العمل التي تتعرض لها موارد المؤسسات التي تعتبر من اكبر المشاكل التي تواجه المؤسسات.

الدور الذي يكتسبه التكوين في مجال تسيير الموارد البشرية الذي يعتبر من بين أهم وظائف تسيير الموارد البشرية الذي يسمح بتطوير كفاءات و مهارات الموارد البشرية و جعلها أكثر تكيفا في مختلف وضعيات العمل.

1-4- أهميـــة البحـــــث

نظرا للأهمية التي يكتسيها التكوين في المؤسسات، الذي يعتبر من بين أهم الوظائف التي تشمل عليها تسير الموارد البشرية والتي تعتمد عليها هذه المؤسسات في تجاوز العديد من التحديات التي تفرضها بيئة العمل، جاءت هذه الدراسة لمعرفة دور التكوين الأمني في التخفيض من حوادث العمل ، حيث تتمثل أهمية هذا البحث فيما يلي :

- البحث علي الدور المهم الذي تكتسيه دراسة العلاقة بين التكوين في مجال الصحة والأمن في العمل وإنخفاض معدل حوادث العمل.

- إعتبار التكوين وسيلة فعالة في مجال تطوير مهارات و كفاءات الموارد البشرية و إكتسابهم مؤهلات تجنبهم الوقوع في حوادث العمل أثناء أداء مهامهم.

- التعرف علي مختلف الأخطار التي توفرها بيئة العمل التي يشتغل فيها عمال النظافة والتي يمكن أن ينجر منها عدة حوادث عمل.

- التعرف كذلك علي السياسة التكوينية التي تنتهجها مؤسسة النظافة NET-COM في مجال الصحة والأمن في العمل وهل لبعت دورا في التخفيض من معدل الحوادث التي يتعرض لها عمال النظافة.

- إن ميدان الدراسة يكاد أن يكون مجهول تماما علي المستوي البحث العلمي الاجتماعي والعلمي وكان من الضروري الإلتفات إلي الأفراد الذين يشتغلون في قطاع النظافة، الذين ينتمون إلي الفئات الدنيا من المجتمع والتي تشكل حقا مادة غنية للبحث العلمي علي المستوي الإجتماعي والنفسي.

1-5- أهـداف البحـــث

لكل بحث علمي أهداف يسعي إلي تحقيقها وهذا البحث يهدف إلي تحقيق مايلي:

- التعرف علي نوع التكوين الأمني لعمال النظافة الذي تنتهجه إدارة مؤسسة النظافة وهل يؤدي فعلا دور في تخفيض من نسبة حوادث العمل لديهم .

- تصميم أداة قياس العلاقة القائمة بين نوع التكوين الأمني وإنخفاض حوادث العمل .

- التحقق في مدي فعالية هذا النوع من التكوين و ذلك بالتطرق إلي مختلف جوانبه الايجابية والسلبية، ومن ثمة محاولة تقديم بدائل للجوانب السلبية أن أمكن ذلك لجعل هذا التكوين أكثر فاعلية.

- كما نود التعرف علي مدي تأثير متغير السن، الأقدمية في العمل، التأهيل المهني ووحدات العمل في إيجاد فروق في نوع التكوين الذي يتلقاه عمال النظافة في إنخفاض معدل الحوادث التي يتعرضون لها.

1-6- تحديد المفاهيم

1-6-1- لتكوين

يعتبر التكوين كنشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات إزاء الصحة والأمن في العمل، بما يجعل المتكونين متحكمين في القيام بأعمالهم ومسؤولياتهم بكفاءة وقدرة إنتاجية عالية، كما يمكن تعريفه بأنه الوسيلة العلمية والعملية التي تهدف إلى رفع كفاءة العنصر البشري من خلال صقل قدراته وتنمية مهاراته وتغيير اتجاهاته، وتزويده بالمعلومات لضمان تحقيق التوازن بين الأهداف التكوينية من ناحية، والنتائج التكوينية المحققة من ناحية أخرى.

1-6-2- حوادث العمل

تعتبر حوادث العمل كل حادث غير متوقع، يقع أثناء العمل أو جراء الظروف المتصلة به، نتيجة عوامل مادية وإنسانية، والتي تلحق إصابة بالعامل أو أضرار بالآلات والمعدات أو تلفا للمواد والمنتجات الأمر الذي يؤثر سلبا على جوانب العمل كلها.

1-6-3- الوقاية

الوقاية في العمل تتمثل في مجموع الوسائل التقنية والتنظيمية والمنهجية المستعملة لتحقيق الأمن والحفاظ على صحة العمال في أماكن العمل.

كما يمكن تعريفها بمجموع الإجراءات التي تتخذ بهدف حماية الصحة الجسمية والنفسية للفرد وتحقيق الأمن من مختلف الأخطار السائدة في بيئة العمل.


الفصل الثاني

الفصـل الثاني
التكـويـن

- تمهيـد

2-1- التطور التاريخي للتكوين

2-2 - تعريف التكوين

2-3- خصائص عملية التكوين

2-4- مبادئ عملية التكوين

2-5- أهمية التكوين

2-6- أهداف التكوين

2-7- التكوين وتسيير الموارد البشرية

2-8- فوائد التكوين

2-9- أنواع التكوين

2-10- إستراتيجية التكوين

2-11- تخطيط عملية التكوين

2-12- تقييم البرنامج التكويني

2-13- مقاييس تقييم فاعلية البرنامج التكويني

- تمهيـد

قد يكون التكوين بمثابة إستراتيجية من الإستراتيجيات الرئيسية التي تعتمدها المؤسسات للبقاء والحفاظ على مواردها المادية والبشرية من التلف والإصابات والأمراض المهنية والاغتراب المهني.

وعليه يمكن أن يكون التكوين أحسن استثمار إلى جانب العوامل الأخرى، التي تكون محل تأثير على المؤسسة سوء بالسلب أو بالإيجاب وعليه يمكن حصر هذا التكوين ومعرفة كل ما يتدخل فيه من خصائص وأنواع، وعوامل تجعله محل ثقة واهتمام إدارة الموارد البشرية في بناء استراتيجيات تكون رهان المستقبل الاقتصادي لكل مؤسسة ناجحة، ومن هذا المنطلق سنتعرض إلي التكوين من خلال عدة نقاط أين سنتطرق في البداية إلي التطور التاريخي التكوين. ثم إعطاء تعاريف لهذا المفهوم وكذا التعرف علي أهداف التكوين وأهميته، إلي غيرها من النقاط التي سنتطرق إليها بنوع من التفصيل.

1-2- التطور التاريخي للتكوين

لقد مرّ التكوين بمراحل متعددة، عرف من خلالها تطوّر كبير أين اكتسب تقنيات وأساليب تكنولوجية جديدة، أهمها مرحلتين في هذا التطور هما:

1-1-2- مرحلة ما قبل 1950

تنقسم هذه المرحلة إلى فترتين، تتميز كلّ واحدة عن الأخرى بمميزات :

1-1-1-2- مرحلة التكوين بالمكان

تعرف بمرحلة الجماعات، امتدت إلى بداية القرن العشرين، ظهرت في البداية على شكل تكوين في المكان formation sur le tas وهو نوع من أنواع التمرين، هذه الطريقة التي تقوم علي اكتساب معارف ، حيث كانت الوسيلة الوحيدة التي يتم من خلالها اثبات جدارة الموارد البشرية أنداك ، ففي فرنسا ابتداء من 1945 تم الشروع في انشاء مجموعات لتدريس فروع خاصة في التجارة والصناعة التي حملت "إسم ملحق"، كان الهدف من ذلك هو ربط التكوين بميادين أخرى مثل القانون التجاري.

2-1-1-2- مرحلة التمهين الصناعي

امتدت فترة هذه المرحلة من بداية القرن العشرين إلى نهاية الخمسينات بعد الحرب العالمية الثانية، أين أصبح التكوين حقيقة واقعية بعد 1945، تم نقل البرنامج الأمريكي إلى الدول الأوروبية والذي عرف بـTwi training withis industry واستمر إلى نهاية 1950، ففي هذه الفترة أصبح الفرد يختار المهنة التي تناسبه وذلك لما يملك من المعارف التي تحصّل عليها في المدرسة أو كتمرين قبل دخوله النهائي لسوق العمل أي ما يعرف بالتدريب "apprentissage "

2-1-2- مرحلة ما بعد 1950

1-2-1-2- مرحلة قانون لمس التكوين

تتميز سنوات الستينات بالتّسارع في الاكتشافات التكنولوجية، فبمجرّد بداية سنوات الستين تسبب هذا التسارع في مشاكل تمثلت في كيفية تكيف المؤسسات معه، لأن العمال لم يواكبوا هذا التسارع، فأصبح تكوين العمال بالنسبة للمؤسسات الطريقة الوحيدة لمواجهة التغيرات التكنولوجية. كانت مرحلة تفكير المتعاملين الاقتصاديين للدول المصنعة، ففي فرنسا مثلا رأت كل من النقابة والمستخدمين بمشاركة الحكومة

أثناء القيام بالمفاوضات سنة 1968، ضرورة دراسة الوسائل التي تسمح في تحقيق تكوين وتدريبا مهنيا حول التكنولوجيات الجديدة ، أفرزت هذه المفاوضات قانون لمس التكوين وذلك في 16 جويلية 1971 أما في كندا ابتداء من سنة 1967 لاحضت الحكومة الفيدرالية الحاجة إلى اليد العاملة الماهرة فقررت إدماج التكوين في البرامج السنوية للمدارس والمؤسسات.

2-1-2-2- مرحلة التقنيات الجديدة في التكوين

منذ سنوات السبعينات اتجه الإهتمام إلى تثمين ضرورة الحصول على التكوين في معظم المؤسسات، حيث أصبح العمال ذوي خبرة ومعرفة جيدة ، وذلك في كل المهن المختلفة ، فأضحى اللجوء إلى برنامج التكوين أمر ضروري، ظهرت في هذه المرحلة طرق مختلفة ومتطوّرة في التكوين من بينها وأحدثها التكوين بالبطاقة والتكوين الإفتراضي على شبكة الأنترنات .

2-1-2-3 مرحلة من 1980 إلى يومنا

انطلاقا من سنوات الثمانينات ميدان العمل تعرض إلى عدة انقلابات ، حيث كان هناك زيادة في طلب اليد العاملة مقارنة بالعرض مما خلق عدم التوازن ، كما أصبحت نوعية المهارات وكفاءات الفرد تكتسي أهمية كبيرة وذلك من سنة لأخرى لمختلف الوظائف الموجودة، فأصبح للتكوين أهمية كبيرة في مجال التنظيم الخاصة في ضل التحولات التي ظهرت في سوق العمل وكذا زيادة التطورات التكنولوجية

وفي الوقت الحاضر كل المسؤولون الاقتصاديون يرون في التكوين أمل لكل عامل من اجل تطوير كفاءاته بغرض التكيف مع التطور التكنولوجي، فالتكوين ليس خاص فقط للإطارات والمهنيين ولكن لكل العمال ، وانطلاقا من هذا يمكن القول أن التكوين لم يسمح فقط بمتابعة التطور الخاص بالمؤسسة ولكن يشتمل أيضا على التطور المتعلق بمختلف قطاعات النشاط ، وهذا ما يبين اليوم وفي المستقبل أن امتلاك اليد العاملة الكفأة المرنة أمر أولي قبل كل شيء، وهذا بالتركيز على نوعية التكوين القاعدي الذي بدوره يفتح المجال للتكوين المستمر للتكيف مع الحاجيات النوعية المؤسسة والحاجيات التي ستظهر في المستقبل.[1]

---

[1]- PERETTI,J..M, 1994 :" Ressources Humaines, Gestion Du Personnel ", Paris. Vuibert, P.40.

2-2 - تعريف التكوين

يعتبر التكوين من المواضيع الحساسة في تسيير الموارد البشرية إذ أنه يهـدف إلـى تكييف المستخدمين و تهيئتهم لإنجاز المهام الموكلة إليهم بدون أية صعوبة ، فهنا قبـل التطرق إلي مختلف العناصر المتعلقة بالتكوين من المهم إعطاء تعريف المتعلـق به، حيث نجد أن للتكوين تعار يف مختلفة حسب وجهة نظر كل باحث.

حيث يعرفه PIERRE.J "بمجموعة من الأنظمة أو الأجهزة البيداغوجية المقدمة إلى العمال كي تسمح لهم بالتكيف مع التغيرات التنظيمية والتحـولات الخاصـة بتسـيير الوظائف الناتجة عن التطورات التكنولوجية والاقتصـادية، وكـذلك لـدعم تطـورهم المهني."[1]

ويعرفه VATIER.RAYMAND في 1990 "بأنه مجموع العمليات القادرة على جعـل الأفراد والجماعات تضمن بكفاءة إنجاز المهمات الحالية أو التـي تسـتند إلـيهم فـي المستقبل وذلك من أجل السير الحسن للمنظمة."[2]

كما يعرف PERETTI.J.M "التكوين بمجموع العمليات، الوسائل، والمناهج المخططة التي يمكن من خلالها تحفيز المأجورين على تحسين معارفهم وسلوكاتهم، تصرفاتهم وكفاءاتهم اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم الخاصة للتكيف مع محيطهم وإنجاز مهامهم الحالية والمستقبلية."[3]

ويعرف ديفيد DAVID. J. C في1995 " التكوين بأنه الأنشطة المخططة التي تهدف إلى إكتساب العاملين معارف ومهارات وقدرات جديدة تمكنهم من أداء الأعمال الموكلة إليهم بكفاءة."[4]

كما يعرف CASSIO.W في 1995 "التكوين بأنه البرنامج المخطط والمصمم من أجل تحسين الأداء على مستوى الفرد والجماعة وعلى مستوى المؤسسة ككل، وذلك من

---

[1]. CITEA, PIERRE.J, 2000 :"Gestion Des Ressources Humaines ", Paris, 3ème Edition, ED, Dalloz, P101.

[2] RAYMAND.V, 1990 : " Développement De L'entreprise Et Promotion Des Hommes", PARIS, Entreprise Moderne D'Edition, p55.

[3] PERETTI (J.M): op cit, P44.

[4]. CHERRINGTON, David J, 1995: "The Management of Humans Resources", New Jersey, Englewood Cliffs, 4ème Ed, p88.

خلال إحداث تغييرات قابلة للقياس في المعلومات والمهارات والاتجاهات والسلوك الاجتماعي للفرد."[1]

من خلال مختلف التعاريف السابقة نستنتج أن التكوين هو عملية منظمة مستمرة محورها الفرد في مجمله، تهدف إلى إحداث تغيرات معينة في السلوك، فنية وذهنية للإستجابة لإحتياجات محددة حالية ومستقبلية، يحتاجها الفرد في العمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل فيها، والتي ينجم عنها تعديل ايجابي في إتجاهاته، من الناحية المهنية أو الوظيفية، هدفه إكتساب المعارف والخبرات التي يحتاج إليها العامل والحصول على المعلومات التي تنقصه والإتجاهات الإيجابية للعمل، الأنماط السلوكية، المهارات الملائمة، العادات اللازمة من أجل رفع مستوى كفاءته في الأداء.

2-3- خصائص عملية التكوين

يلاحظ من خلال عرض التعاريف السابقة للتكوين أنه يتميز بمجموعة من الخصائص

2-3-1- التكوين نشاط رئيسي مستمر

التكوين ليس أمرا كماليا تلجأ إليه المؤسسة أو تنصرف عنه باختيارها، ولكنها حلقة حيوية في سلسلة من الحلقات، تبدأ بتحديد مواصفات الوظيفة وتعيين الخصائص التي يجب توفرها في الفرد الذي سيشغلها فالتكوين يستمر مع الفرد بعد توليه الوظيفة، كما يستمر مع إرتقاء العامل إلي مركز أعلي والوقوف علي أحداث التطورات التكنولوجية والأساليب العلمية الحاصلة في مجال تخصصه.[2]

فالتكوين أداة لتعديل السلوك الوظيفي، وإكساب الفرد المهارات والقدرات التي يحتاجها لتحسين أدائه في وظيفته الحالية أو لإعداده وتهيئته للترقية إلى وظيفة أعلى أو الانتقال إلى موقع تنظيمي جديد، لذا فان التكوين نشاط رئيسي مستمر من زاوية تكرار حدوثه على مدى الحياة الوظيفية للفرد في مناسبات متعددة، فهو ليس مجرد حدث يقع مرة ويتجاوزه الفرد بسرعة، بل هو نشاط ملازم للتطور الوظيفي للفرد.

---

[1]- Waynef, C,1995 : "Management Human Resources " Me graw Hill Inc – United States of America, p109

[2]- الجميلي خيري خليل ، 1998: "التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية "مصر، المكتب الجامعي الحديث، ص94-95

2-3-2- التكوين نظام متكامل

النظرة إلى التكوين باعتباره نظاما متكاملا تفيد أنه كيان متكامل يتكون من أجزاء أو عناصر متداخلة تقوم بينها علاقات تبادلية من أجل أداء وظائف تكون محصّلتها النهائية بمثابة النتائج التي يطمح الفرد والمؤسسة إلي تحقيقها، كذلك تفيد هذه النظرة الشمولية للتكوين في توضيح العلاقة الوثيقة التي تقوم بينه وبين البيئة التنظيمية المحيطة به، وكذا المناخ العام الذي يتم فيه العمل التدريبي .ويمكن اضاح اشكال التكامل في نظام التكوين كما يلي[1]

- التكامل في مدخلات التكوين: أي في المدخلات الأساسية التي يقوم عليها التكوين وهي (الأفراد، الوظائف، الخبرات والمعارف، أنماط السلوك المطلوب، القائمون بالعمل التكويني، الأوضاع الإدارية والتنظيمية).

- التكامل في الأنشطة التكوينية: وهي الإجراءات الإدارية التي تقوم بها إدارة التكوين من أجل الأداء الأمثل للوظيفة التكوينية (تتمثل هذه الأنشطة في تحليل الأوضاع والأنماط الإدارية)، كذلك العمليات والإجراءات، تحديد الإحتياجات التكوينية، تصميم البرامج، إعداد المكونين والمعدات التكوينية، تنفيذ البرامج التكوينية، متابعة و تقييم النشاط التكويني وتقدير تكلفته والعائد منه.

- التكامل في نتائج التكوين: يهدف التكوين الى تحقيق ثلاثة أنواع من النتائج ينبغي أن يتوفر بينها قدر كافي من التكامل والتوازن وهي النتائج الإقتصادية، النتايج السلوكية، والنتائج البشرية، وهذه الأنواع الثلاثة لنتائج التكوين ينبغي لها أن تتكامل فلا يكون التركيز مثلا علي مجرّد إعداد أكبر عدد من المتكونين ذوي المهارة الوظيفية وإهمال الجانب السلوكي لديهم كذلك من غير الجائز أن يتجه التكوين للتركيز على تعديل الأنماط السلوكية وإغفال أهمية العوائد الإقتصادية التي يجب أن تتحقق من السلوك الجديد.

---

[1]- السلمى علي "إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية "، مصر، مكتبة غريب، دون سنة نشر، ص356.

2-3-3- النظرة المستقبلية

إن برامج التكوين لها نظرتها المستقبلية من خلال النتائج التي تطمح إليها، بإيجاد سياسة تمكنه من التطبيق بأيسر الطرق وبأقل التكاليف، وفي أسرع وقت ممكن لتحقيق الأهداف التنظيمية.

2-3-4- التكوين نشاط متغير ومتجدد

يشير هذا المبدأ إلى أن التكوين يتعامل مع متغيرات ومن ثم لايجوز أن يتجمد في قوالب إنما يجب أن يتصف بالتغير والتجدد، فالإنسان الذي يتلقى التكوين قابل للتغيير من عاداته وسلوكاته وكذا في مهاراته ورغباته، والوظائف التي يشغلها المتكونين تتغير هي الأخرى لتواجه متطلبات التغير في الظروف والأوضاع الإقتصادية والمتمثلة في تقنيات العمل ومستحدثاتها كما تتغير أيضا نظم وسياسيات الشركات وتتعدل أهدافها واستراتيجياتها.[1]

وبالتالي فإن المادة والأساليب العلمية يجب أن تأخذ بكل جديد في مجال العمل أو في المتغيرات البيئية التي تؤثر على المنظمة.

2- 3-5- الشمولية

التكوين لايقتصر على فئة من العمال دون أخرى،بل توجه إلى العمال جميعهم صغيرهم وكبيرهم مهما كان تأهيله المهني، فيتعاون الجميع لتنمية مهارات وخبرات مختلف الفئات في وقت واحد.[2]

فالعامل أيما كان عمله أو مسؤوليته داخل المؤسسة، فله دور فعال في استمرارية المؤسسة كما أن وظيفيته أيضا تتأثر بالتحولات والتطورات الحاصلة.

2- 3-6- التكوين كأداة استراتيجية

يمثل التكوين بالنسبة لتسيير الوظائف عملية استراتيجية متناسقة ولم يعد ينظر إليه تلك النظرة التي تلازم التكوين التقليدي[3]، بل من واجب الإدارة أن تأخذ في الحسبان تطوير

---

[1]- السلمي علي ، نفس المرجع السابق، ص357،358.

[2]– أحمد عادل راشد، 1981: "مذكرات في إدارة الأفراد"، بيروت، دار النهضة العربية، ص183.

[3]-BELANGER Et al, 1988 :" Gestion Stratégique Des Ressources Humaines"Edition Goetan Main, Paris, p31.

قدراتها البشرية في مشاريعها التنموية، سواء على المدى القصير أو المتوسط أو الطويل وأن تتولى على ضوء المسؤوليات الأولى ما يلي:

- وضع التوجيهات الكبرى لسياسة التكوين.
- وضع مخططات التكوين وتنفيذ وتنسيق وتوجيه مختلف العمليات المرتطة بتاتكوين وتقييم هذه السياسة ومراجعتها.
- وضع نضام للتشاور حول التكوين بين المسؤولين والموظفين.

فالتكوين كأداة إستراتيجية، أصبح يهتم في أىن واحد بالمشاكل الحالية والمستقبلية، وفي هذا الصدد لابد أخذ بعين الاعتبار عند إعداد مخطط متعدد السنوات الأهداف المستقبلية للإدارة.

2-3-7- التكوين كعملية استثمارية

يعد التكوين وسيلة فعالة لتنمية مهارات الفرد الحالية، وإكسابه مهارات وسلوكات وطرق جديدة تساعده في تحسين أداء عمل، ومسلكا يسهل على المستخدمين الإستعمال الأمثل للتقنيات الجديدة المطبقة، فالإستثمار في التكوين عبارة عن نفقة مباشرة في الوقت وفي الراتب، بما يضمن للمؤسسة والعامل عائدا في المستقبل وذلك بالتحكم في الوظيفة والإرتقاء بمستوى كفاءته وتطوير أداءه وتجنب الحوادث وبالتالي رفع الكفاءة والفعالية الكلية للمنظمة[1]، خاصة وأن هناك عوامل تفرض نفسها على المؤسسات وتنوع الوظائف ومجابهة التقدم التكنولوجي وما يتبعه من تغيير الهياكل التنظيمية وتبديل وظائف بوظائف أخرى.

ويرىMEIGANT.A (1995) أنه يمكن قياس الإستثمار في التكوين باستثمار المال في مشروع ما، حيث يوجد أشخاص يملكون أموال طائلة غير أنهم لايستغلونها في مشاريع مستقبلية والمؤكد أنه مع الوقت ستبدد الأموال دون الإستفادة منها.

وخلاصة القول إن تكوين العنصر البشري بمثل عنصرا استثماريا الذي يمكّن الفرد اكتساب كفاءات لمواجهة مختلف المخاطر المحيطة به في بيئة العمل، اظافة الى القدرة على التحكم في التقدم العلمي والتقني المتشعب في مختلف المجالات.

[1] – MEIGANT.A, 1995 : " Manager La Formation " 3ème Ed D’organisation, Paris, p76.

2- 4 - مبادئ عملية التكوين

تتمثل المبادئ التي يجب اتخاذها بعين الإعتبار في العملية التكوينية فيمايلي:

- ضرورة خلق الدافع لدى المكون فكلما كان الدافع قويا كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم واكتساب المعارف والمهارات الجديدة ويعني هذا ربط التكوين بهدف يرغب فيه المتكوّن.

- متابعة تقدم المتكون لأن كثرة المعلومات لاتكفي في حد ذاتها لإكتساب المهارة وإنما الفهم لما تعنيه هذه المعلومات واستعابها، فقد يجد المتكون صعوبة في استيعاب المهارة الجديدة بدون تعلم كيفية تطبيقها، وهذه مهمة المكون في متابعة درجة تقدم المتكون والتحقق من الاستيعاب النظري والعملي لمحتويات برنامج التكوين.

- ربط التكوين ببرنامج للتدعيم، بعد تعلم المهارات من خلال التكوين، لابد من ربط النتيجة أو الأثر الناتج بنظام الثواب أو العقاب، من الدعامات الايجابية وجود فرص للترقية، زيادة الاجر، لذلك يجب على الادارة التحقق من أن المكافأة هي مقابل إنجاز الفرد المتكون مع وجود نوع من التناسق بين برامج التكوين واحتياجات الأقسام التشغيلية، ووفقا لمتطلبات وظائف الأعمال إذا كان السلوك لايتماشى مع السلوك التنظيمي، فلابدّ أن يتبع لذلك إجراء نقابي أي يستخدم نظام العقوبات وماهي إلا لتقوية وتدعيم والحفاظ على السلوك التنظيمي بحيث تقع على الفرد الذي يخالف هذا السلوك، لذلك يلعب التكوين دورا أساسيا لتعليم هذا السلوك والانضباط التنظيمي.

-ضرورة الممارسة العملية للتكوين، لكي نكتسب المهارة والمعرفة فلابد من مشاركة المتكوّن وإعطائه الفرصة والوقت المناسب للتعلم، من توفير الأدوات والوسائل التكوينية في مجال التكوين، وأن يعرف المتكوّن المغزى منها.

-انتقال من الكليات إلى الجزئيات، لم تتوصل البحوث بعد إلى تحديد هل من الأنسب تعلم العمل ككل مرة واحدة أو تعلمه كمراحل متتالية وفقا لمكوناته، فكلما تعقد العمل وكان مركبا كلّما كان من الأفضل تعلّمه على مراحل حسب أجزاءه، وبذلك يتعلم المتكوّن كيفية تجميع الأجزاء مع بعضها وكيفية تداخلها لتكوين العمل ككل، ولذلك فإن خلق الحافز لدى المتكوّن للتعلم هو من الواجبات الأساسية للمكوّن.

-ضرورة مراعاة التفاوت بين الأفراد من حيث مستوى الذكاء والإستعداد مما يدعوا الى بناء برامج تكوين بحيث تتلاءم والاختلافات بين الأفراد باستخدام أجهزة تكوين التعلم الفردية لمقابلة مثل هذه الإختلافات مما يجعلها أكثر منطقية وعملية.[1]

-ارتباط التكوين بالتكنولوجيا المعاصرة، لمسايرة التغير الحضري يجب ربط سياسة التكوين بيكنولوجيا الأساليب العلمية بما يخدم طبيعة المؤسسات والظروف البيئية المحيطة بها، مما يحقق في النهاية تقدم المؤسسة والوصول إلى التكوين متطوّر يحقق أهداف التنمية الإدارية، فالمؤسسة عبارة عن نظام جزئي يتأثر بالنظام الكلي للمجتمع ومختلف التطورات التي تحدث فيه، لذا يجب عند إعداد مخطط تكويني مراعات الظروف والمتغيرات المحيطة بالمؤسسة، حتى تستطيع المؤسسة مسايرة التحولات والمستجدات الخارجية.[2]

2- 5- أهمية التكوين

تظهر أهمية التكوين في النتائج المحققة والمنتظرة، فله فائدة اجتماعية ويعتبر وسيلة ذات أهمية كبيرة في تنمية الفرد والمجتع ويظهر ذلك في:

- تخفيض حوادث العمل:يساعد تكوين العمال على أداء الأعمال بشكل سليم وبدون أخطار التي يمكن أن تأدي إلى حوادث عمل، وهذا بدوره يقدم للمؤسسة فوائد كثيرة كتقليص من النفقات التي تدفع على التعويض عن الحوادث.

- تخفيض معادلات الدوران في العمل: يؤدي التكوين دورا هاما في تخفيض حالات ترك العمل والتأخر والغياب وتخفيض المنازعات بين العمال.[3]

- زيادة الإنتاجية: إن اكتساب الفرد للمهارات من خلال التكوين تنعكس على حجم الإنتاج وجودته بالإضافة إلى التزايد المستمر للجوانب الفنية للوظائف والأعمال، في الوقت الحاضر تدعو الحاجة الى التكوين المنظم حتى يتوفر لدى الفرد على الأقل الحد الأدنى الملائم لهذه الأعمال.

---

[1]- حنفي عبد الغفار ، 1991: "السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد" مصر، دار الجامعة المصرية، ص260.

[2]- عيساوي عبد الرحمان محمد ، 2003: " علم النفس الإنتاج " ، مصر، دار المعرفة الجامعية، ص65.

[3]- سليمان خليل فارس، 2000: " إدارة الموارد البشرية "، سوريا، منشورات جامعة دمشق، ص186.

-رفع معنويات الأفراد: بمعني أن التكوين يكسب الفرد القدر المناسب من الهارات التي تؤدي به إلى زيادة ثقته بنفسه أو يحقق نوع من الإستقرار النفسي.

2- 6- أهداف التكوين

يجب أن تحدد أهداف التكوين من خلال الإستراتيجيات التنظيمية، فالمؤسسة يجب أن تتفحص إذا كانت الأهداف واضحة، واقعية، قابلة للتطبيق والمراقبة وهذه أهم الأهداف التي يسعى التكوين إلى تحقيقها في المنظمة.[1]

- ضمان التلائم بين قدرات ومعارف العمال.
- تكييف العمال لمهام محددة بدقة وكذا في تغير الوظائف.
- الحفاظ على مستوى ضروري من القدرات، لتطور المنظمة.
- تحسين مكانة العمال عن طريق الترقية.
- دعم الفعالية لمختلف مستويات العاملين عن طريق الإستعمال الأفضل لألات والعتاد وكذا تخفيض الحوادث، والدوران في العمل.
- المساهمة في إعداد برنامج التنمية وسياسة اكتساب الموارد البشرية.
- إنشاء أفضل سلوك في العمل وتشجيع المواقف الإيجابية التي تسمح بتخفيض التكاليف والضياع الذي يلحق بالإنتاج، وكذا تحسين نوعية وكمية الإنتاج.
- إنماء تقدير الذات عند كل عامل.
- المساهمة في تطوير الوقاية والحماية للعاملين في الوضعيات الجديدة.

-مساعدة الأفراد الذين ليس لديهم مناصب العمل في الإندماج بسهولة في مؤسسات جديدة.

- تحسين التعبير اللفظي للعاملين وكذا تجنيبهم الضغط عند تقديم لبحوث مهنية .
- تشجيع العلاقات بين الأفراد العاملين وتحليل الوضعيات التنظيمية.
- التكيف مع متطلبات المحيط الذي هو في تغيير مستمر.
- تطوير القدرات على التحكم لدى المكونين.
- خلق شعور الإنتماء لدي العاملين اتجاه مؤسساتهم وتشجيع الإدراك الأفضل لبيئة العمل.

---

[1] – SEKIOU.L. Et all. 2004 : " Gestion Des Ressources Humaines" 2ème Edition De Boek, p337.

- المساعدة على الاندماج الأحسن للفرد في المكان والوقت الملائم.
- إعطاء الإمكانية للعمال في اكتساب ثقافة عامة والحفاظ عليها وكذا إتقانها
- مساعدة القيادة في ضمان التوافق في الموارد البشرية بغرض الإستجابة للأهداف الحالية لكل مصلحة في المنظمة.
-السماح بتحويل العمال الذين فقدوا وظائفهم إلى وظائف أخرى تتطلب كفاءات مختلفة.
- السماح لمديرية المنظمة بتحديد العاملين المؤهلين للترقية.

2-7- التكوين وتسيير الموارد البشرية

2-7-1-التكوين وعلاقته بالنشاطات الأخرى لتسيير الموارد البشرية [1]

لم يكون التكوين ذا علاقة واضحة مع مختلف النشاطات التي يشمل عليها ميدان تسيير الموارد البشرية الا في غضون العشرية الاخيرة مع القرن الواحد و العشرين حيث إتضحت وإتسعت هذه العلاقة واصبح التكوين يكتسي مكانة معتبرة مع كل النشاطات الاساسية لتسيير الموارد البشرية وتتضح هذه العلاقة في الشكل التالي:

الشكل رقم(1)

يبين علاقة التكوين بالوظائف ألآخري لتسيير الموارد البشرية

[1] – SEKIOU.L. et all 2004: Op Cit , P337.

في الشكل السابق يظهر التكوين في نهاية القائمة لكن داخل حلقة تبين تاثيره على كل النشاطات الخرى. و هذا ما يشرحه الجدول التالي:

الجدول رقم(1)

النشاطات	الحلقات
تخطيط الموارد البشرية	اثبات الحاجات التوقعية من اليد العاملة في الوقت المناسب والمكان المناسب وبالعدد الكافي، فالتكوين يستطيع الاستجابة لهذه الحاجات ويحافظ على كفاءة هذه اليد العاملة.
تحليل وتقييم المراكز	عندما تكون المهام محددة بدقة والكفاءات الضرورية للمركز معروفة، نستطيع القيام بمقارنة بين الكفاءات المطلوبة التي يمتلكها العامل وهنا التكوين يستطيع أن يلعب دور في تعويض النقائص
الأجور العامة	عن طريق التكوين يستطيع العامل الحصول على ترقية وهذه الأخيرة يصاحبها زيادة في الأجور.
التوظيف والإختيار	التكوين يستطيع معالجة نقائص سيرورة التوظيف والإختيار، وعلى سبيل المثال، بدلا من توظيف وتشغيل مترشحين للوظائف، يكفي تكوين العمال الذين ينتمون إلي المؤسسة.
تقييم الموارد البشرية	في ظل تطوير الموارد البشرية، هذا النشاط يسمح باكتشاف حاجات التكوين لكل عامل وكذا اكتشاف القدرات التي يجب تطويرها باستمرار من أجل الترقي إلى مراكز أعلى

يبين علاقة التكوين بالوظائف ألآخري لتسيير الموارد البشرية

2-7-2- علاقة مخطط تسيير الموارد البشرية بمخطط التكوين

رغم أن تطوير الموارد البشرية موضوع يكتسي أهمية بالغة فإننا سنلتزم هنا بالتطرّق إليه من جانب المتعلق بالتكوين.

إنّ تخطيط الموارد البشرية يساعد عن كشف النقائص الموجودة في بعض الكفاءات أثناء الإختيار وبالتالي يجب اقتراح برامج تكوين لتنمية وتحسين هذه الكفاءات والبحث عن هذه العناصر الكفئة يقتضي الإختيار الأمثل والأفضل من بين الموجودين وهذا يعني تحديد مواصفات الأفراد المطلوب اختيارهم، ووصف الوظائف المطلوبة وصفا دقيقا، حتى تتمكن الإدارة من إيجاد المطابقة بين الفرد والوظيفة ومن المفروض أن تكون معرفة جيدا في التوجيهات الإستراتيجية في ميدان الموارد البشرية، فيما يخص الوضعية الحالية.[1]

ولا تقتصر هذه العملية على تحسين مستوى المسيرين وإنما تتعداها إلى تكوينهم وتطويرمفاهيمهم وتوسيعها مع المسؤوليات التي تقع على عاتقهم، وعليه نجد أن مخطط التكوين مرتبط بسياسة الموارد البشرية إرتباطا وثيقا وهو يهدف إلي تلبية الاحتياجات الحالية لتحسين المؤهلات الشخصية والجماعية وتحضير الموارد البشرية لمتطلبات المهن التي ستكون في المستقبل.

وقد استدرك المرسوم رقم 97/96 في المادة 4 منه ضرورة قيام علاقة عضوية بين مخطط التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات المنصوص عليه في المادة 3 المتمثلة في اعداد المخطط السنوي للتكوين من طرف كل المسيرين والمصالح الخاصة، والقيام بعملية التخطيط والتنسيق لعمليات التكوين من طرف السلطة المكلفة بذلك، ومخطط التسيير التوقعي للموارد البشرية المنصوص عليه في المرسوم رقم 95\ 26 [2] في إطار تبني نظام تسيير الموارد البشرية، في قطاع النشاط خلال سنة أو عدة سنوات، في جانبه المتعلق بعمليات التكوين التي تعتزم المؤسسات والإدارات انجازه سنويا، إذ لابد المصادقة أولا على مخطط التسيير للموارد البشرية لاسيما

---

[1]-.CAUDEN JOEL, ALAIN. S, 1998: "Gestion Des Ressources Humaines "Ed, Berger-Levrault, p182

[2]- المرسوم التنفيذي رقم 126/95 المؤرخ في 1995/04/29، الجريدة الرسمية العدد 26

الجدول الخاص بالعمليات التوقيعية للتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات، ومن ثم أن يطابق مشروع مخطط التكوين محتوى الجدول السالف الذكر.

وصفوة القول أن التكوين الإداري في الجزائر، عرف فراغا قانونيا في المنظومة التشريعية والتنظيمية إلى غاية صدور المرسوم التنفيذي رقم 92/96 بتاريخ 3 مارس 1996 والمتعلق بالتكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات للموظفين والذي يشكل لبنة اضافية في المنظومة التكوينية في ايطار تنظيم عمليات التكوين المستمر وأدوات تنفيذها التي تعتمدها المؤسسات.

ويبقى محل التنظيم البيداغوجي للتكوين اعادة تحديد مهام المؤسسات التكوينية وذلك من اجل تكفل احسن باحتياجات المؤسسات.

2-8- فوائد التكوين

كما ذكرنا اهداف التكوين يجدر بنا الاشارة الى فوائد التكوين التى يكمن ان يحققها للمنظمة، اذا قامت ونفذت هذا النشاط بشكل مخطط ومدروس، وبوجه عام ففوائد التكوين تنعكس على المؤسسة والعمال معا وتتمثل فيمايلي:

- ارتفاع الانتاجية: إن زيادة وصقل المهارات لدى العمال سيؤدي الي تحسين أدائهم وبالتالي الزيادة في انتاجهم، ومنه يستمر النمو والتطور في المنشاة وتحقق اهدافها.

- اعداد عمال مؤهلين داخل المنظمة: التكوين هو الوسيلة لاعداد وتهيئة طبقة من العاملين المؤهلين لتوليهم المهام الاعلى في المستقبل بدلا من الاعتماد على المصادر خارج المنظمة وفي غالب الأحيان تكون لا تفي باحتياجات المؤسسة.

- تخفيض في تكاليف الانتاج عن طريق التكوين: يمكن تخفيض النفقات بزيادة المهارات والكفاءات في العمل ويؤدي ذلك إلى التقليل من نسبة الأخطار والإصابات "إنّ التكوين يساعد على انتعاش اقتصاد المؤسسة وتنميته"[1] ، مما يؤدي إلى تخفيض تكاليف الانتاج.

- ضمان استمرارية المؤسسة:"إنّ التكوين يعمل على الاستمرار داخل المنشاة فالافراد المدربون يضمنون الاستمرار في التشغيل بكفاءة والانتاج المستمر" [2]

---

[1]- MILLOR.MICHEL, ROULLEAU. JEAN, 1998 : "Transformer L'organisation Du Travail" 2ème Edition, Les Edition D'organisation, Paris, p52.

[2]- العقيلي عمر وصفي ، 1991: "إدارة الموارد البشرية" عمان، مؤسسة زهران، ص 101.

- مساعدة العاملين في التعرف على الاهداف التنظيمية.

- تقوية العلاقة بين المسؤولين والعمال والتقليل من الإشراف والرقابة.

-مساعدة العمال في التغلب علي حالات القلق والتوتر والاغتراب والصداع داخل المؤسسة.

- تحسين الاتصالات بين العمال وتقوية تماسكهم داخل المؤسسة وحتى تصبح بذلك المؤسسة مجال ملائم للعمل.

-تقليل من أخطار العمل، وتخفيض نسب حوادث العمل، وكذا بمساعد العمال على الانجاز والثقة بالنفس.

- تزويد العمال بالمعلومات التي تعمل على تحسين مهاراتهم القيادية والاتصالات والاتجاهات.[1]

خلاصة القول أنّ التكوين نشاط مستمر ومتجدد فهو لاينتهي مادام الأفراد يزاولون وظائفهم ومهامهم، وهو متجدد لإنه يقابل احتياجات محددة لدى الأفراد والإدارات وهذه الاحتياجات تتغير وتتجدد باستمرار مع مرور الزمن.

إنّ التكوين يؤكّد بطريقة واضحة الفائدة الحقيقية التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، لأنّ التكوين يسمح بالتّغلب على عدم التكيف الذي يستطيع أن يشمل المبتدئين خلال المراحل الأولى للتحصيل المعارف الصحيحة، والإرتباط بالتجربة العادية أو التطوّر ذو النوعية اليدوية الخاصة والأكثر تعقيدا.

2- 9- أنواع التكوين

إنّ عملية التكوين ليست بالمهمة السهلة، فهي تشمل على برامج عديدة لأغراض متباينة، كما تختلف هذه البرامج من مؤسسة لإخرى أو من معهد لآخر حسب طبيعة العمل، وحسب مقدرة المؤسسة أو الجهة المسؤولة عن التكوين وعدد الأفراد الذين يوجّهون إلى التكوين، لذا توجد أكثر من طريقة للتدريب وتكوين العمال، وعلى المؤسسة أن تحدد وتختار أحسنها أداءا لأهدافها وأقل تكاليف ومن هذه الأنواع من التكوين مايتم حسب مرحلة التوظيف ومنها مايتم حسب نوع الوظيفة.

---

[1]– مؤيد سعيد السالم، حرشوش الصالح، 1991: " إدارة الموارد البشرية" بغداد، ديوان العلوم لطباعة ، مطبعة الاقتصاد، ص101.

2-9-1- التكوين حسب مرحلة التوظيف

2-9-1-1- توجيه وإعداد الموظف الجديد

يبدأ الإعداد حين ينتهي التعليم وكل برنامج فعّال ومتكامل يمكن إقراره للإعداد، يفترض التنسيق بين هذين الأمرين، فالموظف لايمكن اعتباره مؤهلا بطريقة كافية، إذا اكتفى بمجرد ما تقدمه له المؤسسات التربوية من التعليم العام أو المعاهد التي تتولى تدريبه بعد حصوله علي وظيفة.[1]

2-9-1-2- التكوين أثناء العمل

التكوين يشكل بطبيعته وأهدافه حلقة مكمّلة للإعداد، لابد من إجراءها لتأمين الكفاءة المهنية والعملية عند الموظف، على ضوء تطورات الطارئة على وظيفته ومقتضياتها التي يطمح الوصول إليها وتحقيقها، عن طريق تكوين أثناء العمل هي تحقيق الفعالية اختصار مدة التمرين، استبعاد العادات السلبية في العمل، رفع معنويات الموظف، وكذا توفير امكانيات الترفيع أي تحسين قدرات الموظف.[2]

2-9-1-3- بغرض تجديد المعرفة والمهارة

حينما تتقادم معارف ومهارات الأفراد على الأخص حينما يكون هناك أساليب عمل وتكنولوجيا وأنظمة جديدة، يلزم الأمر تقديم التكوين المناسب لذلك وعلى سبيل المثال حينما تدخل المعلومات الحديثة وأنظمة الكمبيوتر في أعمال المشتريات والحسابات والجور، وحفظ المستندات، يحتاج شاغل هذه الأعمال إلى معارف ومهارات جديدة تمكّنه من أداء العمل باستخدام الأنظمة الحديثة.

2-9-1-4- التكوين بغرض النقل والترقية

تعني الترقية والنقل أن يكون هناك احتمال كبير لإختلاف المهارات والمهارات المطلوبة في الوظيفة التي سيرقى أو سينقل إليها وذا الإختلاف الإختلاف يتطلب تكوين لسد هذه الثغرة في المهارات والمعارف ويمكن تصوّر نفس الأمر حينما تكون هناك رغبة للشركة في ترقية أحد عمال الإنتاج إلى وظيفة مشرف أي ترقية العامل من

---

[1]- الحلبي حسن ، 1982: "تدريب الموظف" بيروت، منشورات عويدات، ط2، ص40.

[2]- ماهر أحمد ، 2003:" إدارة الموارد البشرية"مصر، دار الجامعية، ص69.

وظيفة فنية إلى وظيفة ادارية وهذا الفرق يبرز التحاق العامل ببرنامج تكويني عن المعارف والمهارات الجديدة.[1]

2-9-1-5- التكوين لتهيئة المعاش

في بعض المؤسسات الراقية يتم تهيئة العامل من كبار السن للخروج إلى المعاش وبدلا من أن يشعر الفرد فجأة أنه تمّ الإستغناء عنه بالخروج إلى المعاش، يتم تكوينه على البحث عن طرق جديدة للعمل أو طرق للإستمتاع بالحياة، والبحث عن اهتمامات أخرى غير الوظيفة والسيطرة على الضغوط والتوترات الخاصة بالخروج الى المعاش.

2-9-2- التكوين حسب نوع الوظائف [2]

2-9-2-1- تكوين مهني: يختصّ بالمهارات المهنية المطلوبة لعمل معين وتحويل العمال من عمال عاديين إلى عمال ذوي مهارات.

2-9-2-2- تكوين مهني وفني عالي: يهتم بالتخصصات العالية وبالتقدم العلمي والتكنولوجي الذي يطرأ على ميدان معين ويمكن الإستفادة منه بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

2-9-2-3- تكوين تخصصي: ويتضمّن معارف ومهارات على وظائف أعلى من الوظائف الفنية والمهنية، وتشمل عادة الأعمال المحاسبية، المشتريات، المبيعات، الإنتاج، المعارف والمهارات.

2-9-2-4- تكوين للإشراف والإدارة: يختص بتعليم أصول وأنواع القيادات والعلاقات الإنسانية كما يتضمن تعليم المعارف والمهارات الإدارية والإشرافية اللآزمة لتقلد الناصب الإدارية، الأدنى، الوسطى أو العليا، وهي معارف تشمل العمليات الإجارية من تخطيط، تنظيم، رقابة، اتخاذ قرارات توجيه، قيادة، تحفيز، ادارة جماعات العمل، التنسيق والاتصال.

2-9-3- التكوين حسب مكانه

2-9-3-1- التكوين داخل المؤسسة: يعني تقديم المعلومات والإرشادات اللازمة للعامل للتحكم في الوظيفة والأعمال الجديدة ضمن الظروف والشروط الداخلية،

---

[1]- ماهر أحمد : مرجع سابق، ص69 .

[2]– عيسوي عبد الرحمان:مرجع سابق، ص43.

الواقعية للمؤسسة، والتي هو معتاد عليها وسوف يؤدي فيها ايضا نشاطاته الجديدة بعد التكوين[1] وفي هذه الطريقة قد يكون تحت اشراف شخص أو جهة داخلية مثل عامل ذو خبرة، رئيس مصلحة أو مشرف خارجي، وتعتبر هذه الطريقة من أقل الطرق تكلفة، وهي تقدم مزايا مثل اكتساب التكوين في ظروف العمل العادية للعامل.

2-9-3-2- التكوين خارج المؤسسة: تفضل بعض المؤسسات أن تنقل كل أو جزء من نشاطها التكويني خارج المؤسسة وذلك إذا كانت الخبرة والادوات متاحة بشكل افضل خارج المؤسسة، ويمكن الاستعانة بمؤسسات خاصة أو الالتحاق بالبرامج الحكومية.

2-9-3-2-1-شركات التكوين الخاصة: على أي مؤسسة تسعى الى التكوين الخارجي بواسطة مكاتب أو شركات تكوين خاصة أن تطمئن على جدية التكوين فيها، وأن تفحص سوق التكوين، وأن تقوم بتقييم مثل هذه المكاتب والشركات الخاصة.

2-9-2-2- البرامج الحكومية: تقوم الدولة أحيانا بدعم برامج التكوين، وذلك من خلال برامج تتركز على رفع المهارات و المعارف في مجالات تهتم بها الدولة.

2-9-4- التكوين المرحلي

ينقسم التكوين المرحلي إلى ثلاثة أنواع أساسية وهي[2]

2-9-4-1-التكوين الأولي

يتم هذا التكوين في المعاهد ومراكز التكوين وفي الجامعات أيضا، ويتمثل في تحسين مستوى الموظف وتوعيته، وإعداده لممارسة الوظيفة، وقد يتحقق الهدف على مراحل، إذ يشتمل مختلف الأصناف أين يستدعي الأمر ضبط مناهج التكوين ومستويات التوظيف، أو الترشيح لذلك وإختيار العناصر الكفأة للتأطير مع تحديد المدة التي يجب أن يقضيها المتربص.

2-9-4-2-التكوين أثناء الخدمة

يعتبر هذا التكوين مهنيا مستمرا، هدفه تعويض النقص المتعلق بالجال النظري والتطبيقي للمهمة، لأنه أساس ودعامة التكوين المهنين ومن خلاله يمكن تكوين

---

[1]- دادي ناصر عدون ، 1996:"اقتصاد المؤسسة" الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ص287.

[2]- أورسلان رشيد ، 2000: "التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم" البليدة، قصر الكتاب، ط2، ص280، 282.

المتريص وتدريبه حتى يكون قادرا على أداء رسالته المهنية في المؤسسة علما بأن الرصيد الثقافي لأي موظف كان يعتبر زادا أساسيا تنعكس ايجابياته على التكوين المهني أو التكوين أثناء الخدمة، ويهدف هذا الأخير إلى إعداد الفرد مهنيا حتى يستطيع التكيف مع الوسط المهني الذي يعمل فيه، ويساعده هذا الإعداد على أداء واجبه ويجعله يرغب في البحث والتجديد.

2-9-4-3- التكوين الذاتي: يتعلق التكوين الذاتي بمبادرة المتكون إلى تكوين نفسه بنفسه، وهذه صفة مشتركة في جميع التعاريف لمفهوم التكوين الذاتي ومؤداه أنّ المتكوّن لايتلقى تكوين داخل هيئة مكوّنة ولا من قبل مكوّن خاص، وعليه فالتكوين الذاتي هو مجهود فردي دائم يعتمد على القدرات الذهنية للفرد من أجل تحديث معلوماته بالإعتماد علي نفسه ومحاربة الروتين الذي يتخبّط فيه من أجل تجديد معلوماته وتحسين مستواه.

2-10- إستراتيجية التكوين

تساهم مصلحة التكوين في حل مشاكل المؤسسات وتحسين كفاءة المستخدمين إذ أنّ متطلبات عملية مواكبة التطوّر في تكوين العمال ومدّهم بالمعارف والتقنيات وذلك من خلال سياسة التكوين المتواصل داخل المؤسسة والتي تساهم بدورها في رفع المستوى الثقافي والعلمي للعمال حتى يصبحوا في مستوى المسؤولين ويمكن تقسيم التكوين المتواصل إلى تكوين استجابي وتكوين تنبئي[1]

2-10-1- التكوين الإستجابي

يعرّف التكوين الإستجابي بأنه التكوين الذي يتم عند الحاجة إليه، وذلك بعد شغور منصب عمل داخل المؤسسة أو عتد التطوّرات التكنولوجيا التي تحدث داخل المؤسسة، كتغييرات الآلات أوظهور بعض الصعوبات والتي تنعكس على ألإنتاج، ففي هذه الحالات يكون التكوين كضرورة حتمية تجري بطريقة سريعة لتلبية الطاب الملح والقضاء على الصعوبات التي تقف أمام استمرارية التنظيم وتهدد الإستقرار داخل المؤسسة.

---

[1]- بوفلجة غياث: "مبادئ التسيير البشري" الجزائر، دار المغرب، دون سنة نشر، ص76، 77.

2-10-2- التكوين التنبؤي

يدخل التكوين التنبؤي في إطار إستراتيجية عامة طولية المدا، حيث يقوم المسؤولين بالتنبؤ بالتغيرات المستقبلية فيخططون لها ويعملون على الإستعداد لها من خلال برامج التكوين المستمر، حيث يكون أفراد المؤسسة على استعداد دائم لكل طارئ يستجد فيها، وبالتالي فإن المؤسسة هنا لا تتأثر بصور كبيرة بالتغيرات سواء الداخلية أوالخارجية، إن ما يمكن الخروج به من ملاحظة سياسات التكوين وتنمية الموارد البشرية في الدول النامية هو اعتمادها على التكوين الإستجابي السطحي السريع، بينما نجد أن المؤسسات الكبيرة بالدول المصنعة تعتمد على استراتيجية التكوين المعمق والمستمر تحسّبا للطوارئ والتغيرات.

2-11- تخطيط عملية التكوين

إنّ التكوين مجموعة من الأعمال و الأنشطة التي تهدف إلى جعل العمال قادرين على العمل بكفاءة وعلى أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية وتحقيق محتوى البرنامج التكويني، حيث يتحدد على ضوء الهدف من التكوين والإحتياجات التكوينية التي يسعى لتلبيتها من هنا سوف نتطرّق إلى كيفية تحضير مضمون خطة أو برنامج التكوين وكيفية تنفيذها ومتابعتها وكذا تقييمها.

2-11-1- تحديد الاحتياجات التكوينية

يعرّف محمد جمال بدّعي الاحتياجات التكوينية لأي منظمة بأنها "مجموعة من التغيرات والتطورات المطلوب إحداثها في معلومات العمال ومهاراتهم وسلوكهم، لرفع كفاءاتهم بناءا على احتياجات لأزمة وظاهرة يتطلبها العمل لتحقيق هدف معين والتغلب على المشاكل التي تتعرض سبيل العمل في المؤسسة والتي تعرقل تنفيذ السياسة العامة في مجالات الإنتاج والخدمات."[1]

وتتعلق هذه المرحلة بتوفير البيانات عن مختلف عناصر النظام التكويني وكذا بيانات عن كافة المتغيرات المتصلة بعملية التكوين سواء داخل المؤسسة أو خارجها، ويرى

---

[1]- يرعى محمد جمال ، 1973: "التدريب والتنمية" القاهرة، عالم الكتاب، ص149.

وليام ترسي أنّه توجد أربعة انواع مختلفة لإحتياجات التكوينية والتي تستخدمها جميع المنظمات وهذه الأنواع متكاملة هي:[1]

2-11-1-1- تحليل الاحتياجات على مستوى المؤسسة: لما كانت إستراتيجية التكوين مرتبطة بالإستراتيجيات الأخرى للمؤسسة وتساهم في تحقيق أهدافها بكفاءة عالية، لابد من قيام ُإدارة الموارد البشرية بإجراء تحليل لأهداف المؤسسة ومواردها وخططها والمراحل الزمنية اللآزمة لبلوغ تلك الأهداف ومدى فعالية الموارد البشرية والمادية المتاحة لتحقيق تلك الأهداف.

وتستعين الإدارة وهي بصدد تحليل هذه المتغيرات بعدّة مؤشرات كمعدلات الإنتاجية وتكلفة العمل، الغياب، الدوران في العمل، حوادث العمل، والمناخ التنظيمي، معنويات العاملين...الخ، حيث تلقى هذه المؤشرات ضوءا على احتياجات التكوين كما أنّ هذا التحليل يساعد في تحديد الإطار العام لمحتوى واتجاهات وأسبقيات ومواقع التكوين.[2]

2-11-1-2- تحليل احتياجات الجماعة: تعتبر احتياجات الجماعة أكثر سهولة إلى حد ما من تحديد احتياجات المؤسسة، وذلك نظرا لكونها أكثر محدودية وارتباطا بمستويات وظيفة معينة، أو فئات معينة من العمال وينتج عن تحليل احتياجات الجماعات ظهور الحاجة إلى برامج التكوين التي تهدف تكوين روح الفريق، وتمارين توضيح الأدوار والتكوين على القيادة وحل المشكلات بواسطة مجموعات صغيرة والحل الإبتكاري للمشكلات والتخطيط التنفيذي.

2-11-1-3- تحليل العمليات أو الوظائف: يتناول تحليل موضوعات معينة مثل المعرفة والقدرات الضرورية للقيام بواجبات محددة بكفاءة عالية ولكي نحصل على هذه المعلومات علينا أن نلجأ إلى وصف الوظيفة المستمرة من تحليل العمل التفضيلي للوظيفة، فتحليل العمل هو نقطة البداية لأي قرار أو اجراء بشأن أي عمل من الأعمال

2-11-1-4- تحليل احتياجات العامل: تنصب عملية التحليل هنا على الموظف وليس العمل، حيث تقوم الإدارة بتحليل الفرد، فتدرس قدراته الحالية والقدرات والمهارات الجديدة التي يمكنه تعلمها واستيعابها وتطبيقها في عمله الحالي والمستقبلي، حيث يمكن

---

[1]- الحيالي سعيد أحمد ، 1990:" نظم التدريب والتطوير" السعودية، معهد الإدارة العامة، ص71.

[2]- مؤيد سعيد سالم، عادل حرحوش صالح: المرجع السابق، ص136.

التعرّف عليها بتحليل الخصائص الجسمية والعقلية والفكرية والسلوكية والخبرات والأداء السابق والتوجه المهني له، فاحتياجات الفرد عبارة عن تلك الإحتياجات التي تنبع من عمل الموظف كما هو حاليا أو بعد أن تلحقه التطورات، أي ما سيكون عليه العمل والواجبات المتحملة تكليفه بها مستقبلا.

2-11-2- برنامج التكوين

بعد عملية تحديد الاحتياجات التكوينية أو التدريبية، تبدأ مرحلة تصميم برنامج التكوين ، ويتضمن تصميم أو بناء برنامج التكوين عدة موضوعات أهمهـا تحديـد المحتـوى التكويني أو التدريبي، ثم أساليب التكوين، و الأدوات المساعدة لتنفيذ هـذا البرنـامج، كذلك تحديد مراكز التكوين المستهدفة وفق الشروط الموضوعة لتنفيذ البرنامج، وأخيرا يتم وضع نظام أو نموذج تقييمي لمتابعة البرامج التكوينية و الإنجازات التـي يحققهـا لفائدة الأفراد و المؤسسة، إن وضع برنامج التكوين حيز التنفيذ الحامل للاختيـارات و الاتجاهات على مستوى السياسة العامة للتكوين، في شكل دورات تكوينية والذي يوضع سنويا من طرف مديرية الموارد البشرية(مصلحة التكوين).

"برنامج التكوين يخطط وينظم دورات التكوين عملا بالأهداف المحددة والبرنامج يحدد قائمة الوسائل اللازمة لبلوغ الأهداف المحددة، والأهداف المسطرة لتحقيقها، الأولويات التكوينية، ومضمون الدورات التكوينية والبيداغوجية والمدة الزمنية اللازمة للتكـوين، وميزانية التكوين، الفئات السوسيومهنية للعمال أو الأفراد العاملين"[1] فالمؤسسة يجب أن تعلم أو تعرف ترتيب إحتياجاتها حسب الأولوية، وهذا بأخذ بعين الاعتبـار، مشـاكل الخلل الوظيفي الحالية، ومن بين هذه المشاكل "تردي نوعية الإنتاج وتكـرار أخطـاء التسيير، وزيادة مدة الإنجاز بالمقارنة مع المدة الزمنية القانونية، وضـعف المـردود الجماعي، وتعطل الآلات وأجهزة العمل، سوء استعمال الآلات، وظهور الفجـوة بـين الكفاءات الحالية والكفاءات اللازمة لتفادي أو تجنب المشاكل ولهـذا تلجـأ بعـض

1– PERETTI. J.M, 2002: "Ressources Humaines Et Gestion Des Personnes" librairie vuibert ,4ème Edition, p106.

المؤسسات إلى تحديد أو وضع استمارات خاصة بمعاينة النجاعة "[1] كذلك عندما تنوي المؤسسة في البدء في مشاريع التغيير أو الاستثمار، فإن هذه المشاريع تخص اختيارات المؤسسة الإستراتيجية، وهذه المشاريع تسـتطيع أن تكـون محتويـة فـي مخطـط إستراتيجية التنمية أو مشروع تحديث مصالح الإنتاج، ونجاح هذه المشاريع يحتاج إلى تجميع الكفاءات المهنية المتواجدة على مستوى المؤسسة، أما إذا أرادت المؤسسـة أن تقوم بتطوير الوظائف والمهن لدى مصالحها و هذا "غالبا يكون مفروضا من طـرف المحيط الخارجي بسبب التحولات التكنولوجية والتغيرات التنظيميـة الحادثـة علـى مستوى سوق العمل، فهذا يتطلب مشاركة فعلية حسب نظرة المسؤولون حول العمل و ما يتطلبه من تكوين."[2] ، إضافة إلى هذا، فإن " التغير الثقافي أيضا له تأثيرا مباشـر، حيث أن ثقافة المؤسسة تعود إلى مجموعة القيم و طبيعـة ردود الأفعـال، فمشـاريع المؤسسة أو بيئتها تستطيع جذب أو إحتواء حتمية تغير ثقـافي، والتحديـد الواضـح للاحتياجات يسمح إذن برسم الأدوات الملائمة، ويسمح أيضا بإنجـاز اقتصـاديات أي الاستثمار أكثر حسب الأولويات التنموية." [3]

أما المرحلة الموالية لإعداد برنامج التكوين تخص إتخاذ القرارات الإستراتيجية فيمـا يخص تحديد ووضع الاحتياجات المستهدفة لبناء مخطط أو برنامج التكوين، حيث يـتم إتخاذ القرار أو الفصل في الأمر المتعلق بإنشاء برنامج التكوين بالتعاون والتنسيق مع كل الأطراف المعنية، الذين لديهم الكفاءات الكافية والقدرات للقيام بمهامهم المرتبطـة بمنصب العمل ونشاط المؤسسة، وتتمثل الإختيارات الهامة التي تقوم بها المؤسسة في تحديد الميزانية واختيار الأهداف ووضع محتوى البرامج التكوينية، واختيار نوع ومدة التكوين، وبالتالي يظهر برنامج التكوين الخاص بالمؤسسة "وإنجاز برنامج التكـوين لا يكون إلا بالأخذ بعين الاعتبار التكوين الذي له علاقة وطيدة بالوظائف المهنيـة فـي المؤسسة "[4] ، حيث سيسمح ذلك " بضمان نجاح سياسة التكوين التي تتناسب مع أهداف

---

[1]-[2]-[3] - PERETTI J.M, 2002: Op Cit, p107.

[4]- ANNIK S.S et JEAN P.L, 1984: "Fonction Formation Dans L'entreprise, Le Manuel Du Responsable De Formation" Edition Garnier, Paris, P48.

المؤسسة، وتقييم قيمة المشاركة للسنة الحالية والسنوات المقبلة"،وأن يوجـه المخطـط نحو تحديد أهم الأولويات وهذا تبعا لحجم النشاطات في المؤسسة،وطريقـة التسـيير[1]

2-12- تقييم البرنامج التكويني

إن التقييم يعد جد مهم بالنسبة للأفراد من جهة والمؤسسة من جهة أخرى، حيـث أنـه يعتبر بمثابة نقطة هامة أي يدل على نجاح المؤسسة والأفراد في نشاط عملهم أو يعطي التوضيح عن مدى تطور وتقدم كلا الطرفين في العمل، وعملية التقييم تعد بعد هـام، حيث أنها مرحلة حاسمة لا بد من الاستعانة بها حتى يسمح للأفراد والمؤسسـة مـن تطوير وتنمية مسارهم العملي، فالنسبة للأفراد فإن التقييم يقوم"بتدعيم قدرة الأفراد نحو اقتراح معايير تغيير وتحسين لم تكن مدرجة أو مستعملة ضمن أهداف التكوين" [2] ، كما أنه إمكانية "التحقق من أن الفرد قد استفاد من التغيرات المراد تحقيقها فـي التكـوين والتي تم تحضيره لها." [3] ، كذلك يساعد التقييم على "إعانة المتكون في تحديد الموضع الذي يناسبه لاستغلال ما تحصل عليه من خلال التكوين من معارف و مهارات" [4] ولا سيما أن التقييم يعتبر شرط ضروري وأساسي لضمان فاعلية التكوين في تحسين كفاءة الأفراد وتدعيم الثقة لديهم[5]، أما أهمية التقييم بالنسبة للمؤسسة فيظهر في تدعيم الهيئـة المسيرة في المؤسسة على تكوين الأفراد الاجتماعيين بأكثر فعالية وأكثر سرعة ودقة، والإدارة عادة تلجأ إلى ممارسة التقييم في نشاطها من أجل" تحقيق الممارسة الجيـدة، وهذا لا يتعلق بقيمة التبادل فقط، وإنما بالعلاقة بين التكوين وقيمة استعمال قوة العمل"[6] ، ويظهر هذا من خلال متابعة المؤسسـات الحديثـة لنشـاطاتها عبـر المخططـات الإحصائية الشهرية (Tableau de Bord)، حيث يتم أخذ القرار حول معايير تصحيحية في حالة الإنحراف بالمقارنة مع الأهداف، كذلك هذه المتابعة الدورية تقلل من درجـة الخسارة المتوقعة، كما يعمل أيضا التقييم على " التأكد من أن الفرد المتكون قد إكتسب

---

[1]-MEIGNANT. A: Op Cit, p65.

[2] - ANNIK S.S et JEAN P.L: Op Cit, p76.

[3] - SEKIOU.L et autres, 1993 : "Gestion des ressources humaines" les éditions 41, INC, Montréal, p386.

[4]- SERGR. B et CLAUDE . J. F, 1995 :"Evaluation De La Formation Et Perfermance De L'entreprise" Edition Liaison, Paris, P78.

[5]- BOUSSANA.M et all, 2003 :"L'évaluation De La Formation, Le Fonctionnement Cocnitif Des Apprentis"Edition Laboratoire Education. Formation. Travail, N°1, P45.

[6]- COSTER .M et PICHAULT.F, 1998: "Traité De Sociologie Du Travail" Préface D'alain Touraine De Bock Université, Paris, 2ème Edition, P203.

الكفاءة والمهارة اللازمتين للإستجابة لمتطلبات العمل، والحفاظ عليه بعد إجراء تغيرات على مستوى العمل." [1]

تعتمد عملية تقييم البرنامج التكويني على مؤشرات فاعلية البرنامج، و من أهـم هـذه المؤشرات مايلي:

2-12-1- التوافق بين ألأهداف الإستراتيجية وأهدف التكوين

يمكننا القول بأن الهدف الأساسي من التكوين هو تحسـين الأداء أو إزالـة المشـاكل والمعوقات التي تؤدي إلى انخفاض الأداء، وهذا يتطلب تشـخيص السـبب الرئيسـي لانخفاض الأداء، إذ أن هناك أسبابا لا تتعلق بالقدرة على الأداء أو المهارات اللازمـة للأداء الجديد، وفي هذه الحالة قد لا يفيد أي برنامج تكويني خاص بإكساب المهـارات والقدرات في حل المشكلة، ولذلك فإن معيار نجاح وفاعلية البرنامج التكويني هو توافق الأهداف التكوينية مع الحاجة (الآنية والمستقبلية) وإذا ما تشعبت أهداف التكوين لتضم الأعداد والتهيئة المستقبلية لمواجهة التكنولوجيا والتغير المرافق لها عند ذلك لا بد من تحليل البيئة وتحديد الأهداف الإستراتيجية، وعلى ضوء هـذه الأهـداف يـتم تحديـد الأهداف التكوينية، أي لا بد من التوافق بين الأهداف الإستراتيجية وأهداف البرنـامج التكويني.

من كل ذلك يستخلص أن التوافق بين الأهداف الإستراتيجية من جهة و أهداف التكوين وكذلك التوافق بين الحاجات والأهداف هو من بين المعايير المهمة لتحديد درجة فاعلية البرنامج التكويني.

1- MEIGNANT.A: Op Cit, p320.

2-12-2- تكلفة التكوين

أما فيما يتعلق بتكلفة التكوين مع العوائد فلا بد قبل البدء بالبرنامج التكويني احتساب التكلفة الناجمة عن مشاكل العمل الحالية والتي تتطلب برنامجا تكوينيا، وكذلك تكلفة البرنامج التكويني المطلوب لحل هذه المشاكل، إذ أن تكلفة أي برنامج تكويني تتضمن تكلفة الإعداد والتهيئة للبرنامج وتكلفة البرنامج ذاته بكل مكوناته، فمن الممكن أن يكون البرنامج مناسبا للمنظمة ووفق احتياجات العاملين لكن تكاليفه أكثر من عوائده."[1] فالفوائد أو العوائد الخاصة بالمهارات التشغيلية والتكنولوجيا الجديدة التي تؤدي إلى زيادة في الإنتاجية قد يكون حسابها ليس بالصعوبة التي تكون عليها العوائد المتعلقة بالجوانب الإنسانية والأساليب السلوكية كبناء فريق العمل قد لا تظهر نتائجه على المدى القصير، ومع ذلك لا بد من الاعتماد على هذا المعيار أي العائد من البرنامج التكويني في تقييم البرنامج التكويني، فالبرنامج الفاعل هو البرنامج الذي تزداد العوائد فيه على التكلفة أو تتساوى كل من تكلفته والعائد منه.

2-12-3- درجة نجاح التكوين عند التنفيذ

يعد واحدا من أهم المؤشرات التي قد تكون أكثر شمولية وأكثر وضوحا، فبغض النظر عن أهداف البرنامج التكويني ودرجة توافقها مع الحاجات التكوينية وكذلك مع الأخذ بالموازنة بين التكاليف والعوائد، " تبقى هنالك مؤشرات محددة لنجاح البرنامج التكويني في الواقع، من هذه المؤشرات ما يتعلق بفلسفة واتجاهات المدير وإيمانه بأهمية التكوين والتعليم للفرد والمنظمة، ومنها ما يتعلق بالثقافة التنظيمية الداعمة للتغيير."[2] من كل ما تقدم يتضح بأن هناك 4 مستويات من مقاييس تقييم فاعلية البرنامج التكويني.

1- 2- محمد عباس سهيلة، 2003: "إدارة الموارد البشرية،مدخل إستراتيجي" دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، ص199.

2-13- مقاييس تقييم فاعلية البرنامج التكويني

أ- ردود فعل المشاركين في البرنامج التكويني بعد انتهاء التكوين، حيث يـتم توزيـع استمارات معلومات لتقييم البرنامج التكويني، ييضمن أسئلة حول محتـوى البرنـامج ومدى فائدة المحتوى المتدربين وطرق التكوين وأسلوبه ودرجة التفاعل بين المـدرب والمتدرب ودرجة ملائمة فترة التكوين وموقعه والمستلزمات المستخدمة فـي العمليـة التكوينية، أن هذا المقياس من بين المقاييس الذاتية الذي يعتمد علـى وجهـات نظـر المتدربين في البرنامج، ولذلك فإن نتائج هذا المقياس قـد لا تعكـس درجـة فاعليـة البرنامج التكويني بموضوعية وصدق.

ب - تعلم المتدربين للمحتوى المحدد لهم في البرنامج التكويني، وهذا يتم مـن خـلال إجراء اختبارات تجرى بعد الانتهاء من البرنامج التكويني وغالبـا مـا تكـون هـذه الإختبارات كتابية تتضمن أسئلة حول الموضوعات التي تم تقديمها في البرنامج، ومن ثم تحديد درجة إستيعاب هذا المحتوى وفق نتائج الاختبارات، إن هذا المقيـاس قـد لا يكون شموليا فهو يركز على المفاهيم والأسس النظرية دون تحديد إمكانية تطبيقها من قبل المتدربين في الواقع العملي، إذ إن تطبيق لهذه المفاهيم النظريـة هـي الأسـاس والهدف الذي تسعى معظم البرامج التكوينية إلى تحقيقه.

ج- إستخدام المهارات الجديدة والمعارف التي تم إكتسابها و هذا يتم تحديده بعد إنتهاء التكوين وممارسة العمل، إذ يتم قياس أداء المتدرب بعد ممارسته العمل ويقارن بما كان عليه أداءه قبل التكوين، وهذا المقياس يسمى بمقياس مقارنة الأداء السابق واللاحق، إن هذا المقياس من بين المقاييس الموضوعية التي يمكن الإعتماد عليها لتحديد الفاعلية الإجمالية للبرنامج التكويني، فإرتفاع الأداء اللاحق عن الأداء السابق ينعكس في إنخفاض تكاليف البرنامج التكويني قياسا بالعوائد أو إرتفاع العوائد المحققة.

د- العوائد الإجمالية المحققة للمنظمة بعد تنفيذ البرنامج التكويني قياسا بالتكاليف، أي تحديد العوائد الإقتصادية من التكوين، إن هذا المعيار ذو أهمية في مقارنة تكلفة البرامج المختلفة وتحديد الحصة النقدية الموزعة على كل من ساهم في البرنامج.


الفصل الثالث

الفصـل الثالث
حـوادث العمـل

- تمهيــد

3-1-تعريف حوادث العمل

3-2- أسباب حوادث العمل

3-3- العوامل المؤثرة في حوادث العمل

3-4- طرق حساب حوادث العمل

3-5- النظريات المفسرة لحوادث العمل

3- 6- طرق تحليل حوادث العمل

3-7- مستويات تكلفة الحوادث

- تمهيـــد

تعتبر حوادث العمل من بين أكبر المشاكل التي تواجه المؤسسات نظرا لما تخلفه من أثار وتبيعات سلبية تؤثر علي مواردها البشرية والمادية التي تعتبر الركيزة ألأساسية لتطور أي مؤسسة، فتأثر هذه الموارد جراء حوادث العمل يجعل من المؤسسات غير قادرة علي مواكبة التقدم نظرا لتدني سمعتها ومكانتها وكثرة التكاليف التي تنجر عن هذه الحوادث كالتعويضات التي تدفع للعمال جراء الحوادث لي غيرها من التكاليف، لذا سنتعرض في هذا الفصل إلي هذه الحوادث العمل من جوانب عدة وذلك من خلال التطرق إلي مختلف أسباب الحوادث ومختلف النظريات التي تطرقت إلي درسة الحوادث والتكاليف الناتجة عنها الي غيرها من العناصر .

3-1-تعريف حوادث العمل

حوادث العمل يمكن تعريفها بطرق مختلفة حسب وجهة نظر كل فرد معني بالأمر، فمثلا عند الطبيب يعتبرها جروح أو حروق سطحية أو عميقة على مستوى الجسم تستدعي العلاج أو على أقصى حد ستؤدي إلى الموت محتمل، وعند صاحب العمل، تعني ضياع اقتصادي وعملية إنتاجية متوقفة أو منتوج ضائع، و كذا تعطب الآلات، وعند المهتم بالوقاية، هي مادة إحصائية وموضوع دراسة يستدعي البحث بدقة عن أسباب وقوعه من أجل تجنب تكراره، وعند المصاب بالحادث ، هي عبارة عن معاناة إما في الجسم أو في الذهن أو كليهما."[1]

كما أنه تعددت التعاريف المقدمة لحوادث العمل تبعا لتبيان وجهة نظر الباحثين حول أسبابها والنتائج المترتبة عنها ، ومن هذه التعارف ما يلي:

" حوادث العمل عبارة عن حوادث عنيفة غير متوقعة متعلقة إما بالمحيط ، الآلات أو الفرد والتي تختلف إما حروق ،تقطعات ،صدمات كهربائية أو كسور محتمل أن تؤدي إلى الموت وهذه الحوادث يمكن أن تحدث أثناء العمل أو خلال التوجه من مكان السكن إلى موقع العمل." [2]

" حوادث العمل هو كل ما يصيب عناصر الإنتاج وتؤدي إلى خسارة تلحق بها، وقد يكون الحادث نتيجة لتصرف خاطئ من أحد العاملين أثناء العمل أو نتيجة الظروف الخارجية للعمل التي ليس بالإمكان السيطرة عليها أو تفاديها."[3]

" تعتبر حوادث العمل في ذلك الناتج عن مركز العمل مباشرة بسبب خلل في الآلات أو الأجهزة أو نتيجة سلوكات إنسانية غير آمنة"[4]

"هي كل ما يحدث دون أن يكون متوقع حدوثه، مما ينجم عنه أضرار تمس الأفراد ووسائل العمل."[5] انطلاقا من هذه التعاريف نستخلص النقاط التالية:

[1-2]- SEKIOU. L. et all. 2004 : Op Cit .p 337.

[3]- محمد فالح صالح، 2004 " إدارة الموارد البشرية ،عرض و تحليل" الأردن ،عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط1 ، ص186.

[4]- حنفي عبد الغفار ،1991 "السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد" بيروت، الدار الجامعية للطباعة والنشر، ص440.

[5] -MELENNEC. L, JEAN.J, 1981: "Traite De La Réparation Des Accident Du Travail" Paris. Librairie Générale. p27.

- أن مفهوم حوادث العمل أشمل من معنى إصابة العامل، ذلك إن الإصابة هي كل ما يلحق بالعامل من أضرار بدنية ونفسية نتيجة حوادث العمل، هذه الأخيرة التي تكون أبعد خطر وأعمق أثر على الإنتاج لما تخلفه أيضا من أضرار تمس مواد الإنتاج.

- حوادث العمل هي التي تقع أثناء العمل أو بسببه أو المتصلة به، حيث تندرج ضمنها حتى الأضرار التي تصيب عناصر الإنتاج خارج مكان العمل من حوادث نقل العمال، العتاد، المواد والمنتوجات.

- حوادث العمل هو شيء غير متوقع ومفاجئ، ينقص من القدرة الإنتاجية لعوامل الإنتاج المادية والبشرية نتيجة الأضرار المتعددة التي تخلفها.

- حوادث العمل تقع نتيجة عوامل متداخلة ومتفاعلة فيما بينها، منها المادية المرتبطة بظروف العمل أو الجانب التقني للآلات ومواد الإنتاج، ومنها الإنسانية غير مأمونة المتعلقة أساسا بالعنصر البشري، كما نود ألإشارة هنا، أن هناك مفاهيم متصلة بحوادث العمل يستوجب الأمر تعريفها والمتمثلة فيما يلي:

- **ظاهرة خطيرة Phénomène dangereux:** هو السبب القادر على التسبب في ضرر أو إصابة يلحق بصحة وأمن الفرد.[1]

- **وضعية خطيرة Situation dangereuse:** تتمثل في الحالة التي يكون فيها الفرد معرض لعدة ظواهر خطيرة.[2]

- **الضرر Dommage:** يتمثل في إصابة جسمية وكل ما يمس بصحة الفرد.[3]

- **الخطر Danger:** هي الخاصية الأساسية لآلة أو مادة أو طريقة عمل ما في التسبب في ضرر يلحق بصحة العامل، فالخطر هنا متعلق بظاهرة خطيرة، وكمثال على ذلك، عامل يقوم بأعمال الصيانة في مكان مرتفع.[4]

- **الخطر Risque :** هو إحتمال وقوع ضرر و ما يصاحبه من خطورة، فالخطر هنا متعلق بوضعية خطيرة و كمثال على ذلك، إحتمال سقوط العامل من المكان المرتفع أثناء قيامه بأعمال الصيانة.

[1-2]- http://:www.hygiene-securité.ac-aix-marseille. Fr) ,2004 : "Evaluation Des Risques Professionnels" Rectoral Aix-Marseille (DASH-CT, p 15.

[3.4 .5]- www.inrs.fr. Mars 2005 : "Evaluation Des Risques Professionnels " Ed 938. p70.

3-2- أسباب حوادث العمل

إن أول خطوة يجب القيام بها في سبيل الوقاية من حوادث العمل ومنع تكرارها، تتمثل أساسا في تحديد أسبابها، ذلك أن معرفة أسباب الحوادث تعتبر العامل الفعال لنجاح أي برنامج للوقاية، وبصفة عامة فإن كل أسباب حوادث العمل يمكن إرجاعها إلى أسباب إنسانية وأسباب مادية، وهنا سنتطرق إلى مختلف الأسباب المتعلقة بكل جانب يهدف إعطاء صورة شاملة عن مختلف الأسباب التي تقف وراء حوادث العمل.

3-2-1- الأسباب الإنسانية لحوادث العمل

تتمثل في مجموع الخصائص المرتبطة بالفرد التي يمكن لها أن تؤدي إلى ٍارتكاب أخطاء أو تبني سلوكات غير آمنة والتي من شأنها أن تتحول إلى حوادث عمل ويندرج ضمن هذه الأسباب جميع العوامل المرتبطة بالفرد كنقص التدريب والتكوين الأمني، السلوكات السلبية، الحالة النفسوإجتماعية...الخ

فنجد BOULLACHE.P 1967 يرى أن 80% من الحوادث ناتجة عن أسباب إنسانية و20% مصدرها أسباب مادية [1] ، وأهم هذه الأسباب **الإ**نسانية ما يلي:

3-2-1-1- السلوكات الخطيرة يرى العديد من المختصين أن المسؤول الأساسي عن حوادث العمل هو العامل فالحوادث مرتبطة بسلوكات العامل، فهناك مميزات نفسية وجسمية تجعل من بعض الأفراد أكثر عرضة للحـ ـوادث أكثر من غيرهم، كالحالة الانفعالية الغير مستقرة للفرد، زيادة الضغط النفسي إلى غيرهـ ـا من العوامـ ـل التي تجعل من الفرد غير متحكم في سلوكاته مما يجعله عرضة للحـ ـوادث[2]

3-2-1-2- المناخ النفسوإجتماعي السائد في المؤسسة

يقصد بالمناخ النفسوإجتماعي السائد، نوعية حياة العمل والمناخ التنظيمي السائد في المؤسسة، اللذان في ظلهما يمارس الأفراد أعمالهم وقد ثبت من خلال التجربة والممارسة أن ظروف البيئة النفسية والإجتماعية السيئة تمارس ضغوطها على الأفراد يفوق خطرها في بعض الأحيان خطر ظروف بيئة العمل المادية و تظهر على شكل

---

[1]- BOULLACHE. P, 1967 "Les Responsabilité De L'entreprise En Matière D'accident Du Travail" Paris . Sirey ، p 43

[2]-SHIMAN.L et All, 2002 " La Gestion Des Ressourses Humaines. Tendances .Enjeux Et Pratique Actuelles".3ème Edition. p 567

عدم الرضا، الفتور، الخمول، اللامبالاة، عدم الثقة، الاكتئاب النفسي، العصبية، عدم التوازن النفسي، الشرود الذهني، وجود صراعات تنظيمية بين الموارد البشرية، كثرة الخلافات وضعف الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، عدم شعور الأفراد بالعدالة والإنصاف في المعاملة، عدم الإحساس بالأهمية والمكانة، عدم المشاركة في اتخاذ القرارات، تعقيد السياسات التنظيمية...الخ، وهذه جميعها وبلا شك تهيئ الفرصة لوقوع حوادث عمل قد تكون نتائجها خطيرة.[1]

3-2-1-3- نقص التدريب والتكوين الأمني

تستدعي طبيعة العمل أن يكون العامل متحكما في طريقة العمل الآمنة، متدربا على الكيفية المناسبة لتشغيل الآلات والأجهزة، ذلك أن أي جهل لهذه الأسباب أو نقص في التكوين حول الأخطار وطرق تجنبها، من المحتمل أن يؤدي إلى بروز مواقف وسلوكات تكون سببا في وقوع الحوادث [2]

- كالعمل بمعدل سرعة غير مأمون.
- العمل على أجهزة متحركة وخطيرة دون مراعاة الإحتياطات الضرورية لتشغيلها.
- جهل عوامل الخطر المرتبطة بالعمل ومحيطه.
- عدم اتخاذ إجراءات وقائية من مختلف الأخطار بسبب نقص التكوين الوقائي.

3-2-1-4- الإجهاد الناتج عن العمل

الإجهاد البدني يجعل العامل يشعر بآلام تضعف من قدرته على العمل وتفقده التركيز المطلوب، وبالتالي يكون عرضة للحوادث، ويرجع الإجهاد البدني إلى أسباب مختلفة أهمها:

- عدم تلاؤم القدرات العقلية والبدنية للعامل مع متطلبات الوظيفة.
- ظروف العمل السيئة وثقل المهمة الموكلة للعامل.
- السرعة في العمل مع قلة فترات الراحة المنتظمة.

---

[1]- عقيلي عمر وصفي 2005 : " الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي" دار وائل للنشر. ط1 ، ص 584.

[2] -ALAIN. PIERRE.B : Op Cit, p 44.

3-2-1-5- سوء الاختيار المهني

إن ملائمة العامل لعمله يرتبط بمدى توفر المواصفات والقدرات الجسمية والذهنية والنفسية فيه، والتي تعتبر ضرورية حتى يتمكن من التكيف مع مركز عمله والظروف المحيطة به، وبالمقابل فإن غيابها عند اختياره للعمل، يرفع من إحتمال تسببه في وقوع الحوادث بنسبة كبيرة، ومن أهم مظاهر سوء الاختيار ما يلي:

- توظيف عمال مستهدفين للحوادث.
- وضع العامل في موقع عمل لايتناسب مع قدراته، الأمر الذي يضعف من إنتاجيته ويرفع من نسبة إحتمال تعرضه للحوادث، حيث يرى فروا FROIS أن 43% من الحوادث ترجع لسوء تكيف العامل مع عمله.[1]

3-2-1-6- إهمال قواعد الوقاية

يتطلب العمل في المؤسسات ضرورة الإلتزام والتطبيق العملي لجميع قواعد وتعليمات الوقاية، بإعتبارها مستنبطة من تحليل دقيق للعوامل الخطر، لذا فإن عدم إحترامها من طرف العمال يجعلهم عرضة للحوادث، ومن مظاهر إهمال قواعد وتعليمات الوقاية ما يلي:[2]

- عدم التبليغ عن ظروف العمل الغير مأمونة.
- عدم إستعمال وسائل الوقاية الشخصية.
- عدم إحترام طريقة تشغيل والإستعمال الجيد للآلات.

ويرجع إهمال قواعد وتعليمات الوقاية غالبا إلى، نقص الوعي الوقائي لدى العمال وجهلهم بهذه التعليمات، إضافة إلى عدم اقتناعهم بجدواها في الوقاية.

3-2-1-7-ضعف الرقابة والتفتيش

إن أي تعليمات تصدر من إدارة المؤسسة أو الهيئات المهتمة بظروف العمل والمتعلقة بالصحة والأمن في العمل لن يكون لها أي تأثير ما لم يوجد جهاز يقوم بمراقبة وتفتيش مدى تطبيق القواعد الخاصة بالوقاية يضم مهندسين ومفتشين أكفاء، الذين يسهرون

---

[1] - [2] - عبد المولي محمد. 1984:" علم الإجتماع في ميدان العمل الصناعي" القاهرة. الدار العربية ، ص 206.

على متابعة مدى التقيد بها، وأي تقصير في ذلك من شأنه أن يؤدي إلى وقوع حوادث عمل بسبب:

- عدم التفتيش عن مواقع الخطر وعلاجها.
- عدم مراقبة العمال وإكتشاف المستهدفين منهم للحوادث.
- عدم إحترام وإلتزام العمال بقواعد الوقاية بسبب نقص الرقابة والتفتيش.

3-2-2- الأسباب المادية للحوادث العمل

إن الباحثين في مجال الوقاية ورغم إعطائهم أهمية أكبر للعوامل الإنسانية وإقرارهم بدورها في وقوع الحوادث، لكنهم يرون في نفس الوقت أن هناك أسباب مادية لها أهميتها أيضا في وقوعها أهمها:

3-2-2-1- طبيعة العمل في المؤسسة والظروف الفيزيقية السائدة فيها

دلت نتائج الدراسات على مدى عشرات السنين السابقة أن نوع المناخ السائد في بيئة العمل المادية كالإضاءة ، التهوية...الخ، تأثير في أداء وإنتاجية الفرد، وفي صحته وأمنه، إذ كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة كان إستعداد الفرد للعمل أحسن وقلت نسبة تعرضه للأمراض والحوادث التي تصاحب النوعيات المختلفة من الأعمال، وأهم الظروف المتعلقة بهذا الجانب والمؤدية إلى حوادث العمل مايلي:

3-2-2-2- سوء التصميم الداخلي للبناء [1]

يسبب التصميم الداخلي السيئ للبناء أخطار متنوعة على العمال في أماكن العمل، ومن مؤشرات هذا التصميم السيئ ما يلي:

- ضيق المساحات والممرات، مما يسبب ازدحامها وتلوثا في الجو الداخلي كما يسبب ضيقا تنفسيا وعصبية لدى العمال.
- أرضية البناء الغير مدروسة التي قد تسبب في بعض أماكن العمل إلي أخطار الانزلاق وما ينتج عنها من كسور مختلفة.

عدم وجود منافذ كافية لنجدة مما يشكل خطر على العمال في أماكن العمل في حالة إشتعال حريق أو طارئ يستدعي إخلاء البناء بسرعة.

---

[1] - عقيلي عمر وصفي: مرجع سابق، ص581.

- عدم كفاءة التنظيم الداخلي للبناء، ويقصد به عدم توزيع تجهيزات العمل على المساحة الداخلية بشكل مدروس مما يسبب حوادث وعدم الراحة فيها.

3-2-2-3- الظروف الفيزيقية السيئة [1]

تؤدي الظروف الفيزيقية السيئة إلى وقوع الحوادث بسبب ارتباطها بالعمل وتأثيرها على العمال التي قد تكون أسباب رئيسية في وقوع الحوادث ومنها:

أ- الضوضاء: مما لاشك فيه فإن الضوضاء المرتفعة تؤثر تأثيرا مباشرا في القدرة على العمل، الإنتاج خاصة بالنسبة للأعمال التي تعتمد على المجهود الذهني، إذ تؤدي إلى تشتت الذهن وعدم التركيز والإجهاد العصبي وضعف حاسة السمع مع مرور الوقت تنتج عنها حوادث وأمراض مهنية.

ب- درجة الحرارة: تؤدي ارتفاع درجة الحرارة عن المعدل المطلوب إلى تعرض العامل إلى الوقوع في الحوادث، فالأجواء الحارة تؤثر في الحالة المزاجية والعصبية للعامل وتجعله متوتر، أما بالنسبة للبرودة، فالجو البارد يؤدي مع الزمن إلى أمراض روماتيزمية.

ج- الإضاءة: مما لا شك فيه أن الإضاءة الغير جيدة في أماكن العمل تؤدي إلى إجهاد العيون وتضعف من قدرة العامل على التمييز في حركة الآلات، والمعدات وبالتالي يكون عرضة للحوادث.

د- التهوية: تؤثر سوء التهوية على صحة وأمن العامل من الناحية الجسمية والنفسية وبالتالي تجعله عرضة للحوادث، ومن مظاهرها وجود معدل رطوبة مرتفع، تكاثر الأتربة والأبخرة والغازات السامة في الجو.

3-2-2-4- طبيعة الآلات ومعدات الإنتاج

تمثل حوادث العمل الناتجة عن استخدام الآلات والمعدات الإنتاجية نسبة معتبرة، ذلك أنها ليست مضمونة بحيث تكفل الأمن التام لكل الاستجابات التي تتعرض لها، وتكون سببا مباشرا للحوادث في الحالات التالية:

- التصميم غير المأمون للآلات والأجهزة.
- عدم تصوير الأجزاء الآلية الخطيرة.

---

[1] –حمدي ياسين وآخرون، 1999: "علم النفس الصناعي والتنظيمي، بين النظرية والتطبيق" دار الكتاب الحديث، ط1 ، ص 203. 204.

- عدم وجود أجهزة للوقاية بها.

- استخدام أجهزة سريعة التآكل و التصدع.

3-2-2-5-نوعية المواد الأولية المستعملة

تكون المواد الأولية المستعملة في الصناعة سببا في حوادث عمل، سواء أثناء نقلها أو استعمالها في العملية الإنتاجية بسبب:

- ضعف أجهزة التغليف الضرورية لها.
- طبيعتها الخطيرة كالمواد الكيماوية أو القابلة للانفجار.
- عدم احترام الشروط اللازمة في تخزينها.

3-2-2-6- عدم كفاءة أعمال الصيانة

يتطلب الإنتاج في المؤسسات الصناعية نوعيات معينة من الآلات والمعدات، والتي يمكن أن تتعرض للتآكل والتلف، نتيجة الاستعمال المستمر في العملية الإنتاجية، الأمر الذي يتطلب صيانتها بصفة مستمرة، حتي لا تكون سببا في وقوع الإصابات بين العمال، وأهم الحوادث المتعلقة بالصيانة مايلي:

- عدم تشحيم وتنظيف آلات وتجهيزات الإنتاج بصفة دورية.
- عدم تزويد الآلات بالمواد اللازمة لتشغيلها.
- عدم إصلاح الأعطاب التي لحقت بالآلات والمعدات.
- ضعف أدوات الصيانة المستعملة.
- ضعف قطع الغيار المستعملة.[1]

3-3- العوامل المؤثرة في حوادث العمل

إضافة إلى الأسباب الإنسانية والمادية التي تعد مباشرة لوقوع الحوادث توجد عوامل أخرى من شأنها التأثير بطريقة غير مباشرة على تكرارها في أماكن العمل أهمها:

3-3-1- العوامل الشخصية

هناك مجموعة من العوامل الشخصية التي أظهرت التجارب تأثيرها على حوادث العمل في الوسط الصناعي ومن أهمها:

[1] - حنفي عبد الغفار، مرجع سابق .ص 521

3-3-1-1- السن

لقد أظهرت بعض الدراسات أن حوادث العمل تكون مرتفعة لدى فئة 25 سنة ثم تبدأ في الانخفاض حتى سن 45 سنة، ثم تبدأ في الارتفاع من جديد حتى سنوات التقاعد ومن الأسباب التي تؤدي إلى ارتفاعها لدى فئة الشباب، نجد قلة التجربة والخبرة، وعدم الانضباط والتهور، والإفراط في بذل الجهد مع غياب الشعور بالمسؤولية العائلية، في حين يرجع ارتفاعها لدى فئة 45 سنة فما فوق إلى نقص الجهد الجسدي والحسي.[1]

3-3-1-2- الخبرة

لاشك أن خبرة العامل بنوع العمل الذي يمارسه، تساعده على تجنب الوقوع في الحوادث، ويؤكد هذا الاستنتاج دراسة سيكولوجية أجراها كل من FARMERS وCHOMBERS.E في بريطانيا على أثر الفروق الفردية في معدل الحوادث، وتوصلا إلى التأكيد على وجود علاقة وثيقة بين الخبرة المهنية وارتكاب الحوادث، حيث ظهر انخفاض في معدل الحوادث كلما زادت مدة خدمة العامل في عمله، إن الإشارة إلى أثر الخبرة على معدل الحوادث يتم بأخذ بعين الاعتبار الفوارق التالية:

- أصناف الخبرة: تختلف الخبرة حسب النشاط أو المهنة أو حسب نمط العمل وطبيعة أماكن العمل.
- الأقدمية: والتي تعبر عن عدد السنوات التي قضاها العامل في المؤسسة، و هي التي تعتبر أحد المؤشرات الأساسية لقياس الخبرة.
- التكوين: الذي يساعد على اكتساب مناعة ذاتية ضد التعرض للحوادث من خلال تحكم الفرد في مهنته ودرايته بالطرق السليمة والمأمونة لأدائه.

3-3-1-3- الحالة الانفعالية

لقد أكدت بعض الدراسات أن معدل الحوادث يتأثر إرتفاعا أو إنخفاضا بالحالة الانفعالية أو المزاجية للفرد فقد وجد HERSEY في دراسة إكلينيكية لـ 400 حادثة أن أكثر من نصفها وقع حين كان العامل في حالة هبوط انفعالي، لأن هذه الحالة تعيقه

---

[1]- CHARBONNIER. JACQUES .1980: " L'accident Du Travail Et Le Management De La Prévention" Paris Ed H T. p 68.

عن توظيف قدراته الذهنية بغية التعرف السليم، ولاحظ أن هذه الحالة التي تنتاب العامل تستغرق من وقته 20% وقد يرجع هذا لأسباب عائلية أو متاعب في العمل أو بسبب الراحة، القلق، التوتر...الخ

3-3-1-4- مستوى الذكاء

يرى البعض أن هناك علاقة عكسية بين مستوى الذكاء ومعدل الحوادث، ذلك أن الأفراد ذوي مستوى ذكاء منخفض أقل من المتوسط، أكثر تعرضا للحوادث، خاصة في الأعمال التي تتطلب تصرفات سريعة لمعالجة الأوضاع الغير مستقرة وبالنسبة للعمال الذين يجدون أنفسهم أمام وضعيات معقدة.[1]

3-3-2- الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعامل

تسبب الحالة الاجتماعية المزرية والوضعية الاقتصادية والمعيشة الصعبة إجهادا واضطرابات نفسية للعامل، كالشرود الذهني والقلق أثناء أداء العمل، الأمر الذي يفقده السيطرة على إدارة عمله، فيكون سببا في وقوع الحوادث[2]

وبالمقابل فإن العامل الذي يؤدي عمله في ظروف اجتماعية واقتصادية جيدة يكون انتباهه وإنتاجه أفضل، ويمكن حصر مظاهر هذه الحالة الاجتماعية والاقتصادية في:

- المشاكل الأسرية التي تقع للعامل وضعف المستوى المعيشي للعامل.
- انعدام وجود وسيلة نقل خاصة بالمؤسسة وبالتالي تعرض العامل للضغوطات المواصلات خاصة إذا كان موقع العمل بعيد.

3-3-3- العلاقات الإنسانية والصناعية بالمؤسسة

إن سوء التكامل في العلاقات الإنسانية والصناعية في المؤسسة من بين العوامل التي تؤثر في احتمال وقوع الحوادث من خلال مظاهر الروح المعنوية السلبية كعدم رضا العامل عن عمله إضافة إلى غياب الحوافز كقلة الاهتمام بالفرد وقلة المكافئات والعلاوات المقدمة، زد على ذلك سوء علاقات العمل كوجود نزاعات وخلافات بين العمال، وتوتر العلاقات بين العمال والإدارة.[3]

---

[1]- CHARBONNIER. JACQUES : Op.Cit.P 98.

[2] -BOULLACHE. P .1967: "Les Responsabilité De L'entreprise En Matière D'accident Du Travail" Paris. Sirey. P43.

[3]- عادل حسن.1978: "إدارة الإفراد والعلاقات الإنسانية" بيروت، دار النهضة، ص341.

3-4- طرق حساب حوادث العمل

من أجل إدارة الصحة والأمن في العمل يجب معرفة أولا نسبة ظهور حوادث العمل وكذا تطور هذه النسب، وبتحليلها يسمح بتوجيه التدخلات إزاء هذه الحوادث، إضافة إلى ذلك بهدف مقارنة أداء مؤسسة ما يستحسن إستخدام قياسات معيارية لحساب هذه الحوادث والقياسات الأكثر استعمال نجد نسب التكرار، نسب الخطورة، نسب الخطأ.[1]

3-4-1-التكرار Fréquence: يتمثل في عدد حوادث العمل مع الوقت الضائع في مليون ساعة عمل لفترة معينة، ويقصد بحادث عمل مع ضياع للوقت في الحالة التي يؤدي فيها الحادث إلى ضرر يمنع العامل من العمل على الأقل يوم بعد يوم الحادث، ونحسب نسبة التكرار بالصيغة التالية:

$$\frac{\text{عدد الحوادث} \times \text{الوقت الضائع} \times 1.000.000 \text{ (مليون ساعة)}}{\text{المجموع الكلي لساعات التي تم فيها العمل}}$$

3-4-2- الخطورة Gravité: تمثل عدد أيام العمل الضائعة بسبب حوادث العمل لفترة معينة، وفي حالة الوفاة الناتجة عن حادث يعطي لكل حالة وفاة ما يعادل 6.000 يوم عمل ضائع، وتحسب نسبة الخطورة بإتباع الصيغة التالية:

$$\frac{\text{عدد أيام العمل الضائعة} \times 1000000 \text{ (مليون ساعة)}}{\text{المجموع الكلي لساعات التي تم فيها العمل}}$$

3-4-3- الخطأ Incidence: طريقة حسابه تشبه الطريقة التي يحسب بها نسبة التكرار، إلا انه بدلا من تمثيل عدد حوادث العمل في مليون ساعة عمل، يتم تمثيلها أي حوادث العمل في مدة زمنية معينة ولحساب نسبة الأخطاء نستخدم الصيغة التالية

$$\frac{\text{عدد حوادث العمل} \times 1000000 \text{ (مليون ساعة)}}{\text{عدد ساعات العمل}}$$

3-4-4- المقاييس الأخرى الممكنة: هناك مقاييس أخرى يمكن استعمالها على حساب البلدان وكذا على حساب فئة الإصابة، وعلى سبيل المثال عدد الإصابات البسيطة لمدة زمنية معينة، وهناك تقنيات أخرى صيغة لقياس أداء النشاطات الوقائية، فنجد تقنية الحوادث الحرجة، أخذ عينات لسلوكات العمال...الخ

[1]- SEKIOU. L. et all, .2004 : Op Cit. P 593.

3-5- النظريات المفسرة لحوادث العمل

تعد حادثة العمل ظاهرة اقتصادية واجتماعية لازمت تطور العمل الإنتاجي خاصة، التطور التكنولوجي والاقتصادي بصفة عامة، الأمر الذي دفع الباحثين والمهتمين إلى القيام بدراسات مختلفة بغية الوصول إلى تفسير علمي دقيق، يقف على العوامل المسببة لها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

ولقد اختلفت النظريات المفسرة لها باختلاف منطلقاتها وأبعاد الدراسة المعتمدة من طرف الباحثين، وأهم هاته النظريات ما يلي:

3-5-1- نظرية الاستهداف للحوادث

تعتبر هذه النظرية من أقدم النظريات التي فسرت الحوادث من الناحية السيكولوجية، ذلك أنها إهتمت بدور العنصر البشري في وقوع الحوادث، فهي تفترض وجود صفات وراثية شخصية، بدنية ونفسية (كضعف الذكاء، ضعف البصر، الحالة الانفعالية) لدى العمال تجعلهم يرتكبون الحوادث بصفة متكررة أكثر من غيرهم من العمال، الذين يعملون في الظروف مشابهة.

ولقد أجريت عدة دراسات لمعرفة مميزات المستهدفين للحوادث أهمها الدراسة التي قام بها THOMAS. N والتي استخلص فيها المميزات التالية:[1]

- عدم الانتباه أثناء العمل.
- الانفرادية ومخالفة عادات وتقاليد جماعة العمل.
- قلة الإدراك بالخطر الذي ينطوي عليه التصرف.
- الغطرسة والاعتزاز بالنفس لدرجة عدم الاكترات بإجراءات الوقاية.

كما أشار نفس الباحث أن هذه الصفات ملازمة للأفراد "المستهدفين للحوادث مهما اختلفت الصناعات وأن أفضل وسيلة للوقاية هي الكشف عنهم واستبعادهم، خاصة أثناء القيام بعملية اختيار العمال الجدد

[1]- حنفي عن عبد الغفار: مرجع سابق، ص 440

3-5-2- نظرية التحليل النفسي

تشير بحوث مدرسة التحليل النفسي بأن ثمة دوافع لاشعورية تدفع العامل للوقوع في الحوادث ويتمثل ذلك في كراهية العمل، التهرب من المسؤوليات، الانتقام من أصحاب السلطة، لوم الذات وعقاب النفس، وهكذا يؤكد فرويد أن الوقوع في الحوادث ماهو إلا تعبير عن الصراعات العصبية.

ويرى أنصار هذه المدرسة أن مضطربي الشخصية من العمال يميلون إلى إثارة المشاكل وإختلاق المتاعب المالية والصحية والمهنية لأنفسهم والمحيطين بهم، فهم يجدون اللذة في إلحاق الألم والتعب والشقاء للآخرين، فثمة عمال يوقعون أنفسهم في المتاعب بالرغم أنهم يظهرون للآخرين محاولاتهم تفاديا وتجنبا، فالمستهدفين بالحوادث يعانون من أزمات نفسية لاشعورية تجعلهم في حاجة دائمة إلى إيذاء أنفسهم، فالوقوع المتكرر في حوادث العمل هو أسلوب هذا النمط في عقاب أنفسهم، والدليل على ذلك أن معدل تلك الحوادث لدى هذه الفئة ينقص بعد علاجهم نفسيا.[1]

3-5-3- نظرية الضغط و التكيف

تؤكد هذه النظرية على أهمية بيئة وظروف العمل كعامل أساسي محدد لحوادث العمل ذلك أن العامل الذي يوضع تحت ضغوط وتأثرات أثناء العمل غالبا ما يكون عرضة للحوادث مقارنة بالمتحرر منها، كما أن صعوبة التكيف التي يلاقيها العامل مع بيئة العمل وظروفه، تجعله معرضا لها، ومتسببا فيها بدرجة كبيرة، وخاصة العمال ذوي الأصل الريفي الذين يعد الوسط الصناعي أمر جديدا عليهم.[2]

كما تكثر الحوادث نتيجة عدم تكيف العامل مع مركز العمل، إضـافة لعدم إلمامه بطرق العمل السليمة والمأمونة، وجهله لمصادر الخلط وطرق الوقاية اللازمة في محيط العمل.

3-5-4- النظرية الاجتماعية

تعد النظرية الاجتماعية من النظريات التي ربطت حوادث العمل بالعامل وخاصة بظروفه الاجتماعية غير الملائمة، فالحالة الاجتماعية الصعبة للعامل، المتمثل في

---

[1]- حمدي ياسين .1999: "علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق" دار الكتاب الحديث. ط1. ص 200-203.

[2] - عيسوي عبد الرحمان. 1982 : "علم النفس الإنتاج " بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر. ص 277.

وجود مشاكل مرتبطة بالسكن والأسرة والمحيط الاجتماعي، تولد حالة من الانفعال والاضطراب المستمر والتي بتفاعلها مع ظروف العمل المادية تكون سببا في وقوع الحوادث، وبغية معالجة هذه الأسباب يتطلب الأمر تحسين الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعمال ومعالجة مختلف المشاكل المرتبطة بهذا الجانب.[1]

3-5-5- النظرية الوظيفية

تتسم هذه النظرية بخلاف سابقتها بالشمول والتكامل في تفسيرها لظاهرة حوادث العمل فجميع النظريات السابقة أرجعت سببها إلى عامل واحد، في حين ترى هذه النظرية أن حادث العمل، ظاهرة لها أسبابها المتعددة والمترابطة فيما بينها، بحيث لا يمكن إدراجها لعامل وحيد بل إلى مجموعة من العوامل الإنسانية والمادية، إن هذه النظرية الجديدة لأسباب الحادث أدت إلى تطور كبير في ميدان الوقاية منها، ذلك أن تحديد الأسباب المباشرة والغير مباشرة لها، من شأنه المساهمة بشكل كبير وفعال في التحكم فيها ومنع تكرارها، خاصة في المؤسسات الصناعية.

ومن أهم الدراسات التي أكدت هذه النتائج نجد الدراسة التي قام بها HEINRICH.H.W (1959) حيث توصل إلى أن العوامل الإنسانية تتسبب في 88%من الحوادث أما الظروف البيئة، فتسبب في 12% تقريبا من الحوادث.[2]

بينما توصلت الدراسة التي قام بها مجلس الأمن القومي National Sofly councity بالولايات المتحدة الأمريكية إلى ما يلي:

18% من الحوادث ترجع إلى ظروف ميكانيكية غير مأمونة.

19%من الحوادث ترجع إلى عوامل إنسانية غير مأمونة.

63 % ترجع إلى خليط من العوامل الإنسانية و الظروف البيئية الغير مأمونة.

---

[1]- عوض عباس محمود ، 1971: "حوادث العمل في ضوء علم النفس" مصر، دار المعارف، ص30.

[2]-HEINRICH H W. 1959: . " Industrial Accident Prevention" New York, Ed Mo Graw Hill Book company Inep 140 (نقلا عن عبد الغفار حنفي ، مرجع سابق ص530)

3-6- طرق تحليل حوادث العمل

هناك عدة طرق تقوم بتحليل حوادث العمل بهدف الوقوف على أسبابها الحقيقية من أجل إيجاد الحلول الفعالة لتخفيضها أو إزالتها وأهم هذه الطرق نجد:

3-6-1- طريقة رجوع الخبرة Méthode de Retour D'éxperience(REX) :[1]

مفهوم رجوع الخبرة REX ظهر انطلاقا من 1986 بعد الحادث الخطير والمتعلق بانفجار (Booster Challenger) والذي أرجعه الخبراء في تقريرهم، أن الخطأ الذي أدى إلى هذا الانفجار كان محل إنذار من قبل ولكن لم تتخذ أي إجراءات بهدف تجنبه. فطريقة رجوع الخبرة تسعى إلى هيكلة الوسائل التي ستستخدم انطلاقا من الخبرات السابقة وكذا تقييم المعارف المكتسبة من هذه الخبرات وذلك يأخذ بعين الاعتبار النجاحات والإخفاقات والخطوات المستعملة في هذه الطريقة تتمثل في:

- تحديد الخبرة التي ستقيم.
- وضع إجراءات لتقييم.
- جذب الخبرة (جمع المعلومات).
- نقل هذه الخبرة إلى أفراد آخرين عن طريق إعلامهم. واستخدام الخبرة المقيمة.

كذلك فإن رجوع الخبرة طريقة مصممة لتقييم واستخدام المعلومات المستنتجة عن تحليل الأحداث.

فطريقة رجوع الخبرة تبدأ بوصف العامل ماذا حدث له، بهدف جمع معلومات حول الحادث ثم وصف ما استنتجه من هذه الخبرة، وهذا ما يجعلها طريقة لاشتراك الآخرين في الخبرة عن طريق الفهم والحوار، فهذه الطريقة تستوجب مجموع الموارد البشرية والتكنولوجية التي يجب توفيرها بهدف تقييم الحادثة التي وقعت ثم نشر المعارف حول الخبرة المكتسبة من جراء تقييمها.

فالهدف من هذه الطريقة فيما يخص تسيير الأخطار هو العمل على تخفيض أو إزالة تكرارات الأخطاء أو الحوادث، بالاستعانة بتطبيقات الأداء الآمنة وكذا بالتعليمات والإجراءات المختلفة والمتعلقة بحوادث العمل.

---

[1]- http// Psychactu. Googlepages.com. 2008: "Les Accident Du Travail .La Psychologie Du Travail Au Service De Votre Organisation" Journal Trimestriel. N 5 Avril. P 6.

3-6-2- طريقة شجرة الأسباب Méthode de l'arbre des causes [1]

شجرة الأسباب هي طريقة تم إعدادها من طرف(المعهد الوطني للبحث في الأمن INRS) في سنوات السبعينات، بهدف تحليل حوادث العمل، فمنهجية هذه الطريقة ترتكز على أن الحادث ليس متعلق بسبب واحد بل هو ناتج عن عوامل متعددة، كما أن هذه الطريقة تسمح بالبحث عن الأسباب المؤدية للحوادث أي تساعد على فهم ما حدث.

3-6-2-1- أهداف طريقة شجرة الأسباب

تتضمن هذه الطريقة أهداف أساسية وثانوية، فالأهداف الأساسية لهذه الطريقة تتمثل في:

- معالجة الصعوبات الناتجة اثر الحادث كالصراعات مثلا.
- تنظيم الأسباب.
- التصرف بسرعة لتجنب تكرار حادث مشابه.

أما الأهداف الثانوية لهذه الطريقة فتتمثل في:

- توعية الأفراد حول الأخطار الموجودة في آماكن العمل.
- فتح النقاش بين العمال ومسؤوليتهم ولجنة الصحة والأمن في العمل.
- اكتشاف الأخطار الجديدة.

3-6-2-2- الخطوات المستعملة

طريقة شجرة الأسباب تعتمد على التشخيص البياني والتسلسل المنطقي للأحداث التي تؤدي إلى وقوع حادث عمل، فحادث العمل ناتج عن تغير في متغيرات الخاصة بوضعية العمل المعتادة، فلهذا نجد أن إعداد شجرة الأسباب ترتكز على هذا المبدأ أي العمل على تعديل المتغيرات، فشجرة الأسباب تتبع خطوات معينة في إعدادها والمتمثلة فيما يلي:

- جمع الوثائق بشكل دقيق: والمتعلقة بالفرد المهام المنجزة، الوسائل المستعملة، المحيط الذي تم فيه العمل فهذه الوقائع يجب أن تستجيب لمعايير موضوعية أي يتم جمعها من عند الأفراد الذين لديهم معلومات حول الحادث وذلك أثناء أو بعد وقوعه بهدف إتمام جمع الوثائق.

---

[1]- http// Psychactu. Googlepages.com.Op-Cit p 7-8

- تنظيم الوقائع: إعداد شجرة الأسباب يتم عن طريق بناء وتنظيم متسلسل للوقائع التي لعبت دور في وقوع الحادث، فشجرة الأسباب يتم بناءها انطلاقا من الواقعة الأخيرة (الحادث) ثم نطرح الأسئلة التالية حول كل واقعة تم جمعها والمتعلقة بظهور الحادث ماذا حدث لظهور هذه الواقعة؟ ، هل هو ضروري؟ ، هل هو كافي؟

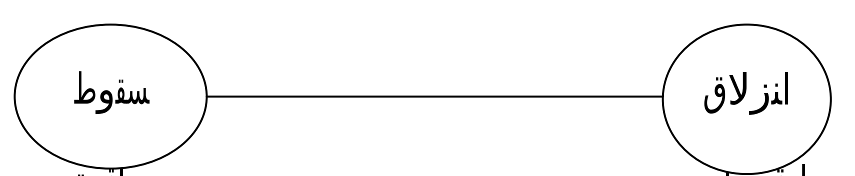
3-6-2-3- الرموز المستعملة في شجرة الأسباب

- الدائرة le cercle: تبين واقعة غير مألوفة الظهور.
- مستطيل le rectangle: يبين واقعة يومية دائمة.
- السهم la fleche: يبين تسلسل واقعتين.
- مذراة la fourche: تبين اتصال عدة وقائع.

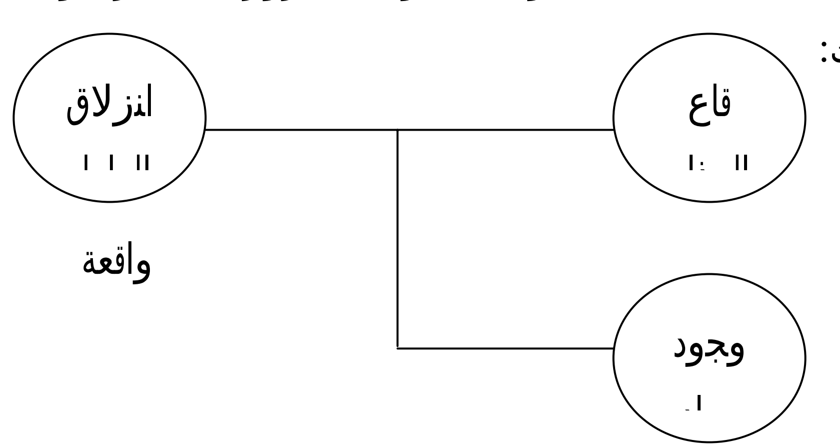
3-6-2-4- ربط الوقائع

الأسئلة السابقة توصلنا إلى إنشاء ثلاث روابط منطقية بين الوقائع باستخدام الرموز التي تم ذكرها والمتمثلة في

- التسلسلl'enchainement: سابق واحد antecedent ضروري وكافي لتنبؤ بواقعة un fait والمثال التالي يوضح ذلك:

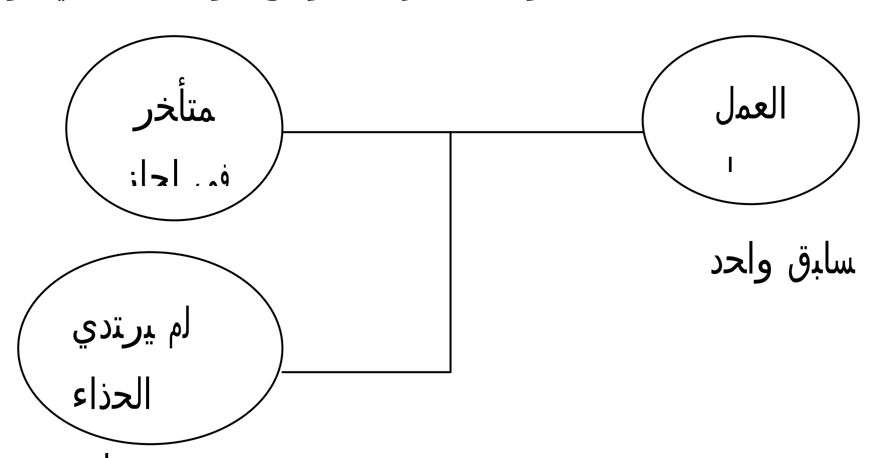


- الاتصال Conjonction: سابقين أو عدة سوابق ضرورية لتفسير الواقعة والمثال التالي يوضح ذلك:



- الانفصال Disjonction: سابق واحد يفسر عدة وقائع والمثال التالي يوضح ذلك

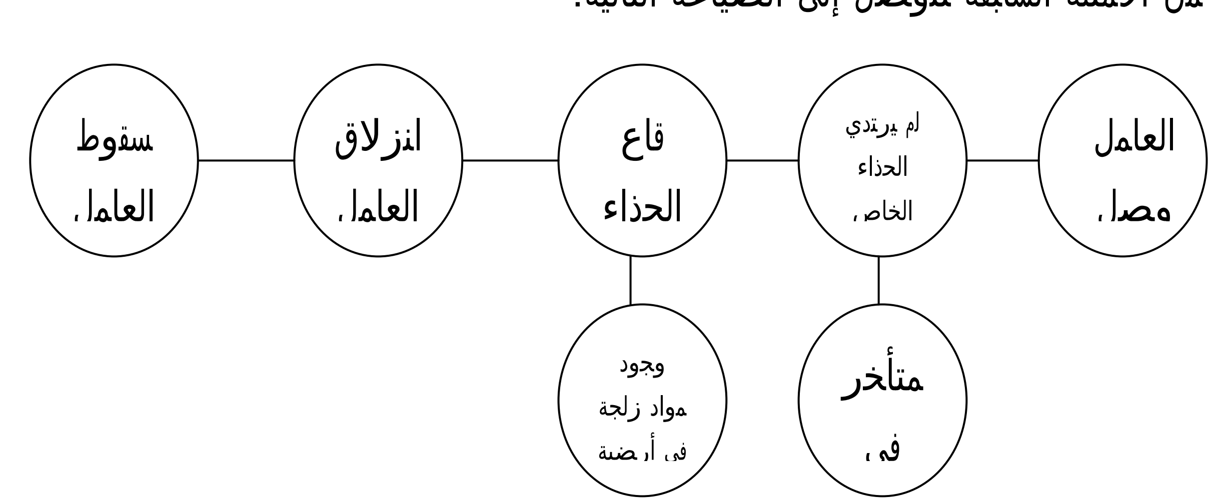




عدة وقائع

3-6-2-5- صياغة شجرة الأسباب

في صياغة شجرة الأسباب يجب أن تضم مختلف الأسباب التي تفسر الحادث وانطلاقا من الأمثلة السابقة نتوصل إلى الصياغة التالية:



3-6-2-6- البحث عن حلول

بعد صياغة شجرة الأسباب يتم التطرق إلى الغاية الأساسية في هذه الطريقة، وهي البحث عن حلول وذلك باتخاذ القرار المناسب في ما يخص كل واقعة مفسرة للحادث ويأخذ بعين الاعتبار الوقائع الأكثر أهمية.

-3-6- طريقة منحنى اشيكاوى Méthode de Diagramme D' ISHIKAWA [1]

سمي بمنحنى اشيكاوي نظرا لمؤسسه KAROU ISHIKAWA كما أعطيت له تسمية أخرى بمنحنى هيكل السمكة Diagramme en arête de poisson وسمي كذلك بـ(5m) ، وذلك بسبب وجود حرف M الذي يرمز إلى صنف ما و ذلك في نهاية كل تفرع والمتمثلة في:

-اليد العاملة main d'oeuvre (المتدخلون و العمال).

-المادة matiere (طبيعة الشيء المعالج).

-الآلات machine (التجهيزات).

-المحيط melieu.

كما يمكن إضافة صنفين إلى الأصناف 5 السابقة فتصبح 7 أصناف(m7) وهما:

- التنظيم Management.

- الوسائل moyens (الوسائل المستعملة، المصادر المالية).

فهذا المنحنى يقترح طريقة التحليل الجماعي لوضعية مشكل، فإعداد هذا المنحنى يرتكز على أن يكون العمل جماعي بإتباع الخطوات التالية:

- وصف المشكل أو الحادث بطريقة واضحة.

- استعمال طريقة العمل الجماعي Brainstorming لتحديد أهم الأسباب الحادث وذلك بالاستعانة بالأصناف الخمسة (m5).

- رسم هيكل منحنى اشكاوى بتدوين مختلف الأصناف(5M) أو (7 M) .

تدوين الأسباب التي تم اقتراحها على شكل أصناف فرعية (رئيسية وثانوية)

- تحديد الأسباب التي يمكن إزالتها

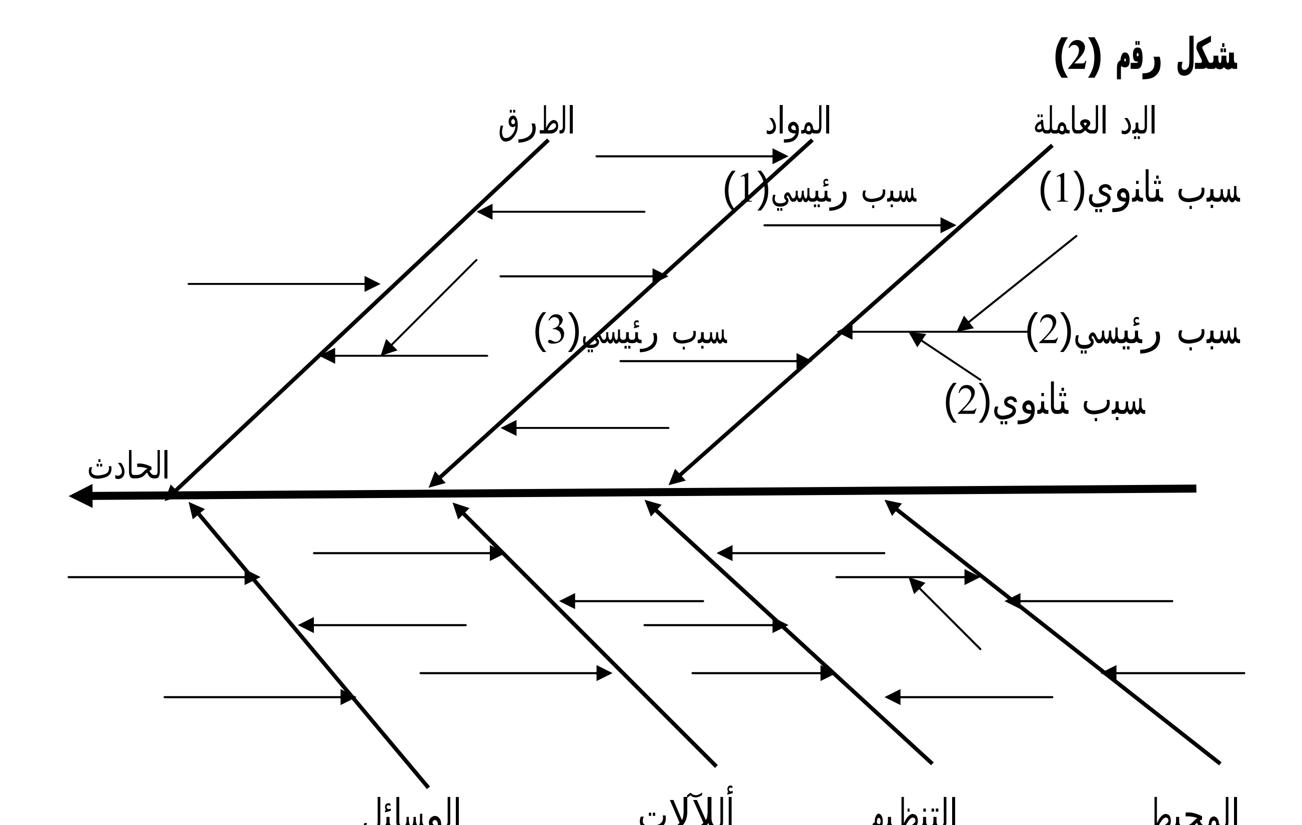
- إعداد الإجراءات لتخلص من هذه الأسباب و تجنب تكرارها

والشكل التالي يوضح الرسم البياني لمنحنى اشكاوى:

---

[1]- http// Psychactu. Googlepages.com.Op-Cit p 7-8.

شكل رقم (2)



يوضح منحنى اشيكاوى لتحليل الحوادث Diagramme D'ishikawa

3-6-3-1- ايجابيات وسلبيات هذه الطريقة

أ- الايجابيات: إحصاء سهل وسريع بدون نسيان الأسباب ومرتكز على عمل جماعي.

- التصنيف أو الهيكلة حسب الأصناف الرئيسية أو الثانوية لـ (5Mأو7M).

- تقديم منحنى واضح ومفهوم، إثبات اتفاق فريق العمل حول أهمية الأسباب.

ب- السلبيات: المنحنى لا يقدم علاقات منطقية كما هو الحال في شجرة الأسباب، ولا يوجد معيار لقياس صلة كل الأسباب بالحادث، فالسبب الذي يتم الاتفاق عليه في طريقة العمل الجماعية، يجب أن يكون ذا صلة بالحادث يهدف اتخاذ أحسن قرار فيما يخص الحادث، فعدم وجود هذا المعيار، المهمة تصبح صعبة، نظرا لأنه يضم أسباب متعددة والتي يمكن أن يكون من بينها أسباب ليس لديها أي صلة بالحادث.

- نقص الدقة في تحديد أهمية الأسباب، هذه الطريقة تسمح بتقديم الأسباب الرئيسية للحادث بطريقة وصفية بدون تحديد درجة أهمية كل سبب، بصفة عامة الأسباب الأكثر أهمية هي التي يجب تفصيلها عند تحليل مختلف الحلول الخاصة بالحادث، يأخذ بعين الاعتبار مختلف العناصر الناجمة عن الحادث كالتكاليف.

3-7- مستويات تكلفة الحوادث

تلحق حوادث العمل أضرار مباشرة بعناصر الإنتاج المادية والبشرية، وبالتالي تتعدد الأطراف التي تتحمل تكاليف هذه الأضرار وهي المؤسسة الإنتاجية، العامل، الاقتصاد الوطني، ويمكن ذلك كمايلي:

3-7-1- تكلفة الحوادث بالنسبة للمؤسسة

تشكل حوادث العمل مصدرا أساسيا من مصادر التكلفة الحقيقية في العملية الإنتاجية، حيث تنعكس أثارها على عناصر الإنتاج في شكل إصابات يتعرض لها العمال وخسائر والأضرار تصيب وسائل الإنتاج المادية الأخرى من آلات ومواد، مما قد يؤدي إلى توقف العملية الإنتاجية .

إن كثرة هذه الخسائر والأضرار تؤدي حتما إلى زيادة تكاليف الإنتاج وتدني الإنتاجية ومن ثم انخفاض ربح المؤسسات، وعموما تحمل حوادث العمل المؤسسة الإنتاجية مجموعة من التكاليف المباشرة والغير مباشرة.

3-7-1-1- التكاليف المباشرة لحوادث العمل

ويقصد بالتكاليف المباشرة تلك التكاليف الظاهرة التي يمكن تقديرها مباشرة والمتمثلة أساسا في:

3-7-1-1-1- التعويضات المدفوعة للعمال

تلزم أغلب التشريعات المؤسسات الإنتاجية بضرورة تامين جميع مستخدميها ضد حوادث العمل، وهذا بالتعاقد مع شركة التأمين، بحيث تلتزم المؤسسة بدفع أقساط مالية منتظمة إلى هذه الشركة مقابل أن تتولى هذه الأخيرة ما يلي: [1]

- دفع تعويضات نقدية للعمال المصابين جراء الحوادث خلال مدة توقفهم عن العمل.

مبالغ تنفق مباشرة على العلاج الطبي، وتأمينات إضافية لحالات العجز والوفاة.

- وتختلف نسبة التعويض الذي تقدمه شركة التامين للعمال بحسب اختلاف نسبة العجز ومدة التوقف عن العمل.

إن هذه الأقساط المدفوعة من طرف المؤسسة تعد تكلفة مباشرة للحادث بحيث تتحملها المؤسسة، لأنها تدفع للعمال خلال فترة تغيبهم عن العمل.

---

[1]- CHARBONNIER JACQUES : Op Cit. P43.

3-7-1-1-2- تكلفة استبدال وإصلاح الآلات ومعدات الإنتاج المتضررة

تختلف حوادث العمل إضافة إلى الإصابات المتفاوتة التي تلحق بالعمال خسائر مادية هامة تتمثل أساسا في:

- تكلفة الآلة التي توقفت نهائيا عن العمل.
- تكلفة شراء آلة جديدة تعوض الآلة التالفة والمتضررة.
- تكلفة قطع الغيار المستبدلة في حالة تضرر أجزاء معينة من الآلة.
- تكلفة الصيانة وإصلاح الأعطاب.
- إن تعطل آلات معينة وعدم قدرتها على الإنتاج نهائيا بسبب الحوادث يجعل المؤسسة تتحمل تكلفة ثابتة غير متوقعة تؤثر على تكاليف الإنتاج، وبغية تقديم تكلفة الاستبدال هذا يجب أن تأخذ بعين الاعتبار القيمة المحاسبة، وثمن بيع الآلة التالفة إضافة إلى القيمة السوقية للآلة الجديدة وهذا حسب الجدول التالي الذي يوضح كيفية حساب تكلفة إستبدال الآلة التالفة[1]

الجدول رقم(2)

القيمة المحاسبة للآلة التالفة		A
ثمن بيع الآلة التالفة	**-**	B
القيمة السوقية للآلة الجديدة	**+**	C
تكلفة استبدال الآلة التالفة	**=**	A-B+C

يبين كيفية حساب تكلفة استبدال الآلة التالفة

وفي حالة ما إذا كانت المؤسسة تخضع آلاتها ومعداتها الإنتاجية للتأمين ضد حوادث العمل، فيعتبر الفارق بين الأقساط التأمينية التي تدفعها إلى شركة التأمين، والتعويض الذي تقدمه هذه الأخيرة إلى المؤسسة تكلفة مباشرة يجب تحميلها للحوادث التي تقع خلال تلك الفترة.

1- عبد الغفار حنفي.:مرجع سابق. ص 476.

3-7-1-1-3- تكلفة المواد والمنتوجات التالفة

تخاف الحوادث تلفا للمواد الأولية والمصنعة، فالمواد الأولية غالبا ما تكون في وضعية تحويل مستمرة من المورد أو المخازن إلى موقع العملية الإنتاجية، الأمر الذي يعرضها للحوادث بنسبة كبيرة، سواء أثناء شحنها وتفريغها أو أثناء نقلها، وبالتالي تتحمل المؤسسة التكاليف التالية:

- تكلفة بقيمة المواد المتضررة.
- تكلفة التوقف للعملية الإنتاجية بسبب تضرر أو انعدام المادة الأولية بسبب الحوادث.
- أما في حالة تضرر المنتوج النهائي سواء جراء حوادث العمل أو حوادث النقل ،فان المؤسسة تتحمل معها تكلفة باهظة، وذلك أن القيمة النهائية للمنتوج النهائي تضم مختلف تكاليف الإنتاج المباشرة.

3-7-1-2- التكاليف الغير مباشرة لحوادث العمل [1]

التكاليف الغير مباشرة مرتبة بالأفعال والإجراءات التي تتخذ في حالة وقوع حادث (تكاليف التسيير، تكاليف الأجور...) تكاليف تتحملها المنظمة تبعا للحادث (تكاليف في الإنتاج، تكاليف مادية وتكاليف حسابية) تكاليف ناتجة عن غياب العامل المصاب أو نتيجة تعرضه لعقوبة،[2] الفقد في وقت المشرفين والمراقبين والمسؤولين وذلك بسبب التحقيق في الحادث وتقديم المساعدة والقيام بعملية الإنقاذ والإسعاف.

الاضطرار إلى دفع أجور إضافية لضمان استمرار المستوى المطلوب من الإنتاجية.

وتكاليف أخرى مرتبطة مثلا بالجانب التجاري، بسبب تدني صورة المؤسسة التي وقع فيها الحادث، فالتكاليف الغير مباشرة تتجاوز بكثير التكاليف المباشرة، فقد قام CHARBONNIER J 1980 باقتراح شبكة لتحليل مجموع التكاليف الغير مباشرة و التي يقدرها من 1.5 إلى 5 مرات ضعف التكاليف المباشرة[3] ، وتتمثل هذه الشبكة في الجدول الموالي:

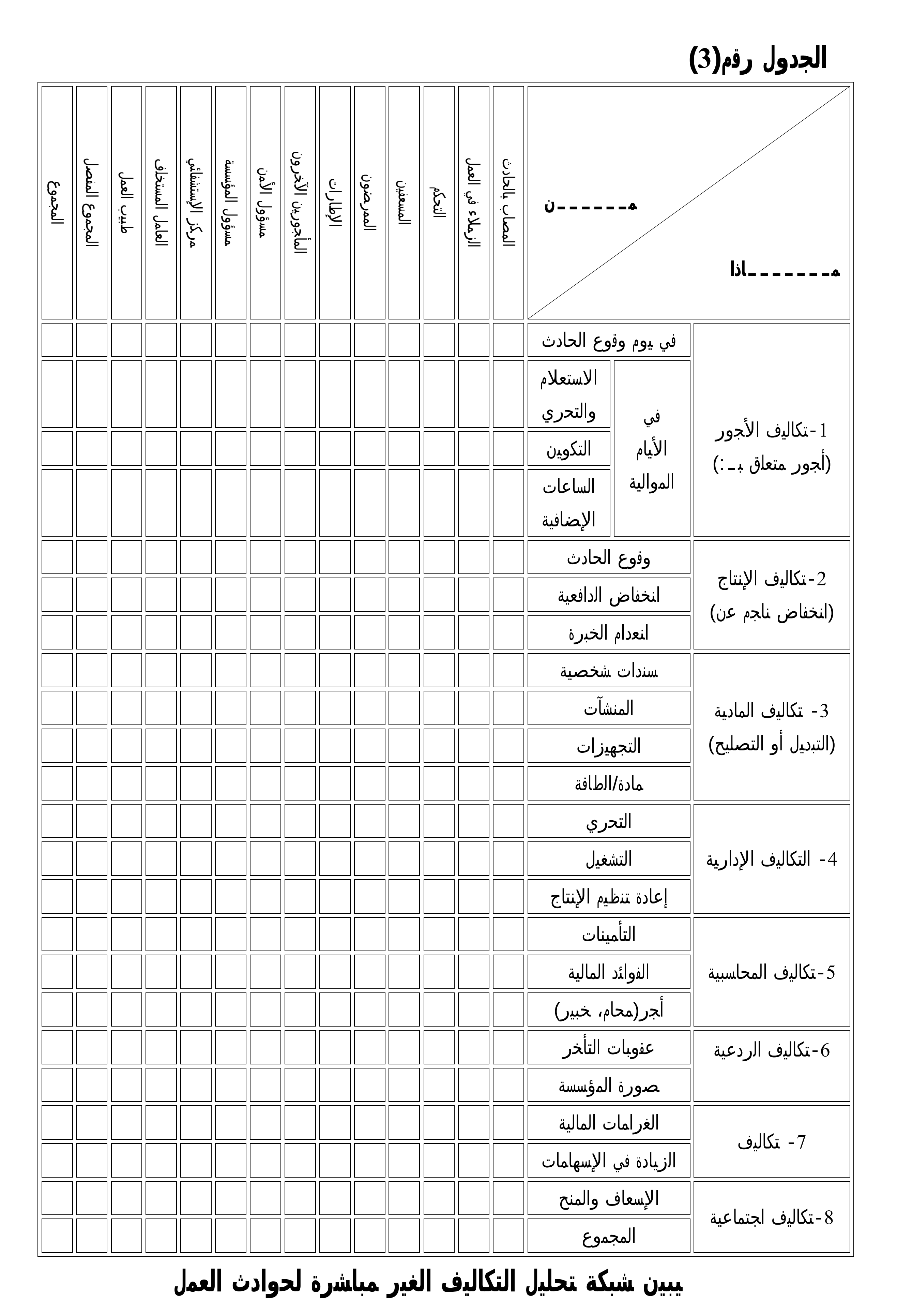
---

[1]- SEKIOU, L .Et all، 2004: Op Cit. P 598.

[2]- الخرايشية مازن عبد الكريم ، 2000: "السلامة المهنية" عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع ط1 ص19.

[3]- PERETTI J.M, 2002 : Op Cit P 438.

الجدول رقم(3)



مـــــاذا / مـــــن			المصاب بالحادث	الزملاء في العمل	التحكم	المسعفين	الممرضون	الإطارات	المأجورين الآخرون	مسؤول الأمن	مسؤول المؤسسة	مركز الإستشفائي	العامل المستخلف	طبيب العمل	المجموع المفصل	المجموع
1-تكاليف الأجور (أجور متعلق بـ:)	في يوم وقوع الحادث															
	في الأيام الموالية	الاستعلام والتحري														
		التكوين														
		الساعات الإضافية														
2-تكاليف الإنتاج (انخفاض ناجم عن)	وقوع الحادث															
	انخفاض الدافعية															
	انعدام الخبرة															
3- تكاليف المادية (التبديل أو التصليح)	سندات شخصية															
	المنشآت															
	التجهيزات															
	مادة/الطاقة															
4- التكاليف الإدارية	التحري															
	التشغيل															
	إعادة تنظيم الإنتاج															
5-تكاليف المحاسبية	التأمينات															
	الفوائد المالية															
	أجر(محام، خبير)															
6-تكاليف الردعية	عقوبات التأخر															
	صورة المؤسسة															
7- تكاليف	الغرامات المالية															
	الزيادة في الإسهامات															
8-تكاليف اجتماعية	الإسعاف والمنح															
	المجموع															

يبين شبكة تحليل التكاليف الغير مباشرة لحوادث العمل

3-7-2- تكلفة الحوادث بالنسبة للعامل:

يترتب على وقوع الحادث تعرض العامل للإصابات المختلفة والتي تخلف آثار متفاوتة يصعب معالجتها وهي:

3-7-2-1- الآثار البدنية: ونعني بها كل مخلفات الإصابة الخطيرة التي تؤدي بالعامل إلى إحدى الحالات التالية:

- عجز جزئي يقلل من إنتاجيته ويؤثر على صحته، عجز كلي يقعده عن العمل نهائيا والوفاة حيث تقضي على حياته نهائيا.

3-7-2-2- الآثار الاجتماعية والاقتصادية : في هذا الجانب تسبب حوادث العمل توقف العامل عن عمله لفترة معينة بسبب درجة الإصابة، الأمر الذي يجعله يفقد نسبة معينة من دخله، زيادة على ما يخسره من علاوات الترقية والمكافآت التي تقدمها المؤسسة، والتي لا يمكن تعويضها بواسطة التأمين، ذلك أن التعويضات التي تقدمها للعامل لا تعادل الدخل الذي كان سيحصل عليه خلال نفس الفترة، وتزايد المشاكل حدة على المستوى العائلي والاجتماعي نتيجة خسارة جزء مهم من المدخول الأسري، وتكون الوضعية أكثر مأسوية خاصة إذا ما تعلق الأمر بالوفاة[1] ، كما تترك الحوادث آثار نفسية على العامل تجعله يشعر بأنه أصبح عالة على المجتمع في حالة إصابته بعجز دائم، إضافة إلى أنه يجد صعوبة في التكيف مع ظروف الحياة .

3-7-3- تكاليف الحوادث بالنسبة للاقتصاد الوطني[2]

تكاف حوادث العمل الاقتصاد الوطني خسائر ضخمة أهمها:

تكلفة فقدان اليد العاملة الماهرة والمدربة سواء بسبب الوفاة أو العجز عن أداء العمل على أكمل وجه، وهو ما يعتبر هدر للقوى البشرية التي تعتبر أساس التنمية والتقدم.

- التعويضات التي تنفقها المؤسسات وتدفع للعمال المصابين كنفقات تعويض الأجر أو نفقات العلاج، تكلفة الخسائر المادية التي تخلف الحوادث، وخاصة تلك المشتريات والمستوردة من الخارج

-تكلفة انخفاض الناتج الوطني الخام نتيجة انخفاض الإنتاج في المؤسسات.

---

[1]-MOUTERFL, O .1988 : " Les Accident Du Travail" Alger Statistique. n 18. p 116.

[2]- CHARBONNIER .J: Op. Cit P 47.


الفصل الرابع

الفصــل الرابع
الوقايــة

- تمهيــد

4-1- التطور التاريخي للوقاية

4-2- تعريف الوقاية

4-3- أهداف الوقاية

4-4- أنواع الوقاية

4-5- الواجبات والحقوق الأساسية في مجال الصحة و الأمن في العمل

4-6- الهياكل المكلفة بتنظيم الوقاية

4-7- قائمة السجلات المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية

4-8- القواعد الأساسية في مجال لصحة والأمن في العمل

4-9- الجانب القانوني المتعلق بتنظيم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية

4-10- تسيير الأخطار في العمل

4-11- الوقاية عن طريق تقييم الأخطار

4-12- دور تسيير الموارد البشرية في مجال الصحة والأمن في العمل

4-13- العلاقة بين تسيير الموارد البشرية و الصحة والأمن في العمل

4-14- برنامج الوقاية

4-15 - وسائل الوقاية

- تمهيـــــد

انطلاقا مما قدم في الفصل السابق، نستنتج أن حوادث العمل مرتبطة بعدة أسباب مادية وبشرية تخلف تكاليف تأثر سلبا على العمال، المؤسسة والدولة، كالتعويضات التي تقدم للعامل إثر تعرضه للحادث، توقف سيرورة العمل بسبب الحادث، تدني سمعة المؤسسة إلى غيرها من النتائج السلبية، لذا يستوجب الأمر التفكير في مجموع السبل، الأدوات الفنية والإدارية التي يمكن بواسطتها إحكام السيطرة على الأخطار الموجودة في أماكن العمل لتوفير بيئة عمل آمنة يسودها درجة عالية من الصحة والأمن بالشكل الذي يسمح للموارد البشرية ممارسة أعمالها بدرجة عالية من الراحة والاطمئنان النفسي، ونود الإشارة هنا أن إختيار السبل والأدوات المناسبة لإحكام السيطرة على حوادث العمل قد تختلف من مؤسسة إلى أخرى ومن عمل إلى آخر داخل المؤسسة الواحدة بسبب اختلاف نوع الأخطار المصاحبة لكل منها.

وفي هذا الفصل سنتطرق إلى الوقاية في مجال الصحة والأمن في العمل، وذلك بالتعرض إلى مختلف الجوانب الممكنة التي تؤدي توفير بيئة عمل آمنة من مختلف الأخطار.

4-1- التطور التاريخي للوقاية

4-1-1- النشأة

في القرن 19 كانت الوقاية فردية، أي أن العامل هو المسؤول الوحيد عن أمنه في العمل[1] ، كما أن فرص العامل للحصول على تعويضات عن الحادث ضعيفة، فالتعديلات الأولى التي ظهرت من أجل حماية العامل التي تعرض للحادث هو اعتبار أن سبب الحادث يعود إلى تهاون صاحب العمل، وفي بعض الدول تم التصويت على بعض القوانين التي تقر بمنح العامل تعويض عن الحادث، هذا ما دفع أصحاب العمل إلى المبادرة إلى تأمين العمال حتى لا تكون مسؤولية التعويض عن الحادث تقع على عاتقهم وحدهم، أما شركات التأمين وظفت مهندسين لمراقبة المصانع في الجانب المتعلق بالأمن.

4-1-2- القرن 20

منذ سنة1911 فكرة المسؤولية الجماعية لحوادث العمل عرفت تطورا، فنجد بعض الدول تبنت تشريع مبني على عدم إعطاء أي اعتبار فردي للمسؤولية التي تخص الحادث، ودول أخرى تبنت قوانين فيما يخص حوادث العمل تستند إلى صاحب العمل المسؤولية الجماعية للحادث، وبين سنوات 1930 إلى 1960 عرفت الوقاية ثلاثة متناولات.[2]

- التناول الميكانيكي Approche mécanique: يهتم بالتجهيز الأمني لآلات العمل.
- تناول ثنائي التفرع Approche dichotomique: يميز بين الإنسان والآلة، وهذا انطلاقا من انشغالات مدرسة العلاقات الإنسانية في سنوات، 1930 أين تم إدراك أن الحادث يمكن أن يكون سببه إنساني، وتوصلوا إلى أن في عملية اختيار مترشحين لوظائف يجب استبعاد الذين لديهم استعدادات للحوادث.
- التناول النفسواجتماعي Approche psychosociologie: تطور هذا التناول في غضون سنوات 1960 يتجه هذا التناول إلى الاعتراف بتعدد أسباب الحوادث.

---

[1]- HEBERT.G 1976 :" Management Et Prévention Des Accidents Du Travail" Relations Industrielles. Vol 31. N 1. P 14.

[2]- SEKIOU.L Et all, 2004 : Op Cit, P600.

4-1-3- الوقت الراهن

في معظم البلدان المصنعة، المسؤولية الجماعية إزاء الوقاية أضحت معروفة ومقسمة على الأقل بين ثلاث جوانب، الدولة، صاحب العمل والعمال، فالعامل الذي لم يكن معترف به في القرن19 رد له الاعتبار في الوقت الراهن، حيث تمنح له تعويضات عن الحادث وإعادة تكييفه إلى العمل بعد الشفاء من الحادث، وتمتعه بحقوق وواجبات في المشاركة في تحقيق أمنه الخاص، وبمرور الوقت أصبح مفهوم ترقية الصحة Promotion de la santé يأخذ مكان مفهوم الوقاية Prévention، وهذا بإتجاه المؤسسات إلى الاهتمام بوضع شروط خاصة بالصحة في أماكن العمل[1]

4-2- تعريف الوقاية يمكن تعريف الوقاية "بالإجراءات المتخذة بهدف التخفيض أو استبعاد أو إزالة الأخطار الموجودة في بيئة العمل."[2]

ويعرف د/محمد فالح صالح 2004 "الوقاية بالإجراءات والخدمات التي تقدمها مؤسسة ما بهدف حماية جميع عناصر الإنتاج من الضرر الحوادث وفي مقدمة هذه العناصر يأتي العنصر البشري الذي تعمل إدارة المؤسسة على حمايته من إصابات العمل." [3]

كما يعرفها د/ حمدي حسين وآخرون 1999 "بالإجراءات المتخذة لمنع أو التخفيض من حوادث العمل والأمراض المهنية مع تقديم وسائل وقائية أو علاجية." [4]

كما نجد أن الصحة والأمن مفهومان متعلقان بالوقاية يستوجب الأمر تعريفهما لإعطاء مفهوم أشمل للوقاية.

- فبالنسبة للصحة يمكن تعريفها " بالرفاهية الجسمية والنفسواجتماعية للعامل."[5]

- أما بالنسبة للأمن "فهي الحالة التي لا يوجد فيها خطرDanger أو غياب الخطرRisque الذي يؤدي إلى وقوع حادث ما."[6]

---

[1]- JACQUELINE D.P, 1991 : " La Promotion De La Santé au Travail".. Orientations et pratique. Trois-Rivières. Les Edition S M G, P169.

[2]- SEKIOU.L Et All, 2004 : Op Cit, P601.

[3]- محمد فالح صالح: مرجع سابق، ص185.

[4] - د حمدي يسين وآخرون: مرجع سابق، ص 210.

[5] -[6] - GOGUELIN.P. GUNY. X, 2001 : " La Prise De Risque Dans Travail" Toulouse Octares Edition. P16

4-3- أهداف الوقاية

الترقية الصحية أو الوقاية في العمل تسعى إلى تحقيق عدة أهداف، هي في نفس الوقت أهداف عامة وخاصة.[1]

4-3-1- الأهداف العامة Buts Généraux: يمكن اختصارها في النقاط التالية:

- الوقاية تمس كل العمال وتشمل كل حالات الإصابة والأمراض المرتبطة بالعمل.
- ضمان حماية عائد العمل في حالة الحادث، عن طريق منحه تعويض عن الحادث الذي تعرض له.
- توفير العلاج الطبي وإعادة تكييف للعمل بعد الشفاء من الحادث.
- الوقاية بهدف ضمان إلى أقصى حد حماية للعمال عن طريق استبعاد مختلف العوامل التي قد ينجز عنها حوادث العمل.
- إعطاء ضمانات لأهداف الوقاية داخل انساق المنظمة.

4-3-2- أهداف خاصة Buts Spécifiques : مرتبطة بالاهتمام في التخفيض من:

- مشاكل التي تواجه الأمن والتي تؤدي إلى تعدد الحوادث في العمل.
- مصادر الأضرار المهنية والتكلفة الناهضة التي تتحملها المنظمة من جراء الحادث.
- إصابات العمال والأضرار التي تلحق بالآلات وضياع في الإنتاج.
- تكاليف التساهم الذي تدفعه المصالح المكلفة بالصحة والأمن في العمل.

4-4- أنواع الوقاية

هناك عدة أنواع من الوقاية تعتبر كمبادئ عامة في الوقاية التي تهدف إلى جعل العمال يتبنون إجراءات لتجنب حوادث العمل الناتجة عن العوامل التقنية الإنسانية والتنظيمية، وتتمثل هذه الأنواع فيما يلي:[2]

4-4-1- الوقاية النفسية

تهدف إلى توعية العمال بوجود أخطار مهنية ناتجة عن عوامل مختلفة ، وذلك بإعلام العمال الجدد حول الاحتياطات الضرورية التي يجب اتخاذها لتجنب هذه الأخطار ويعتبر كإعداد نفسي للعامل للمركز الذي يشغله، ويتم ذلك أثناء التدريب أو التوظيف.

---

[1]- SEKIOU. L Et All, 2004 : Op-Cit p 601.

[2]- **www/inrs.fr**"Prévention Des Risque Professionnels"

4-4-2- الوقاية الطبية

الوقاية الطبية تهدف إلى الحفاظ علي الكفاءة الجسمية والنفسية للعمال في المركز الذي يشغلونها، فهنا يستوجب الأمر التعرف على كل مراكز العمل والمخاطر المتعلقة بها وذلك بالاستعانة بطب العمل، يهدف التمكن من اتخاذ قرارات موضوعية حول هذه الكفاءات، فهذه الكفاءات يجب مراقبتها انطلاقا من التوظيف، وكذا بصفة دورية أثناء السيرة المهنية.

4-4-3- الوقاية التقنية

تهدف إلى البحث عن مختلف الأخطار المهنية، والعمل على تخفيضها أو إزالتها بالاستعانة بمختلف التجهيزات الوقائية التقنية المدعمة لإجراءات الوقاية الجماعية أو الفردية.

4-4-4- الوقاية النفسوتقنية

تهدف إلى اكتشاف الأفراد الذين لهم استعدادات للحوادث حيث يتميزون بقدرات نفسوحركية أقل مماهو مطلوب لأداء عمل ما، فهذه القدرات يمكن تقييمها عن طريق اختيارات نفسوتقنية معينة ثم اختيارها انطلاقا من متطلبات النفسوحركية للمركز العمل، فهذه المتطلبات يجب مراقبتها بصفة دورية لأنها قابلة للتغير تبعا لعامل المرض والسن....الخ

4-4-5- الوقاية الأرقنومية

تهدف إلى تكييف العمل لخصائص الفزيولوجية للعامل، فهي متعلقة بتخفيض التعب الفيزيقي والنفسي للعامل بإتباع الإجراءات التالية:

- تنظيم أوقات العمل.
- تنظيم ايقاع أو وتيرة العمل.
- الإعداد الجيد لمراكز العمل وتحسين محيط العمل.

4-4-6- الوقاية القانونية

تهدف إلى إلزام المستخدمين والعمال في تطبيق النصوص التشريعية الخاصة بإجراءات الصحة والأمن الضرورية للوقاية من الأخطار المهنية.

4-5- الواجبات والحقوق الأساسية في مجال الصحة و الأمن في العمل

4-5-1- واجبات وحقوق العامل

تكون صحة وأمن العامل معرضين للخطر أثناء وقوع حادث عمل، لذا نجد معظم الدول المصنعة أقرت بواجبات وحقوق للعمال في هذا الجانب والمتمثلة في:[1]

4-5-1-1-الواجبات Obligations:للعمال مسؤوليات اتجاه أمنهم في أماكن العمل مثل

- وجوب اكتسابهم إجراءات وقائية بهدف حماية صحتهم وأمنهم عن طريق التعرف على معايير الصحة والأمن التي عينت من طرف صاحب العمل طبقا لتشريع وقواعد العمل السارية المفعول.[2]
- الخضوع للفحوصات الطبية المفروضة من طرف القوانين والأنظمة.
- المساهمة في إيجاد والتخاص من الأخطار الموجودة في بيئة العمل.
- التعاون مع كل المصالح الموجودة داخل أو خارج المؤسسة بهدف تحسين ظروف العمل.

4-5-1-2- الحقوقDroit: على صاحب العمل أن يضمن للعمال ما يلي:

- توفير ظروف ملائمة للصحة والأمن في العمل.
- إقامة مصالح للتكوين والإعلام في مجال الصحة والأمن في العمل، وكذا مصالح لطب العمل والصحة الوقائية تبعا لنوع الأخطار التي يتعرض لها العمال، فحقوق العامل عرفت تطور إلى درجة أن صاحب العمل لا يمكنه التعدي عليها، ومن هذه الحقوق نجد حق رفض العمل، الانسحاب الوقائي، التعاون بين العمال التي سنتطرق إليها بنوع من التفصيل.

4-5-1-2-1- حق رفض العمل Droit De Refus de Travailler: كل العمال في معظم الدول لديهم الحق في التوقف عن مواصلة العمل دون تعرضهم لعقوبات في الحالة التي يتبين أن العمل يشتمل على أخطار محتملة الوقوع تهدد صحتهم وأمنهم، وعلى سبيل المثال، عامل على عربة لرفع الأثقال، اكتشف أم مكابح العربة متضررة هذه الوضعية تجعل أمنه وكذا أمن الغير مهدد، في هذه الوضعية يستطيع العامل ممارسة حقه في

---

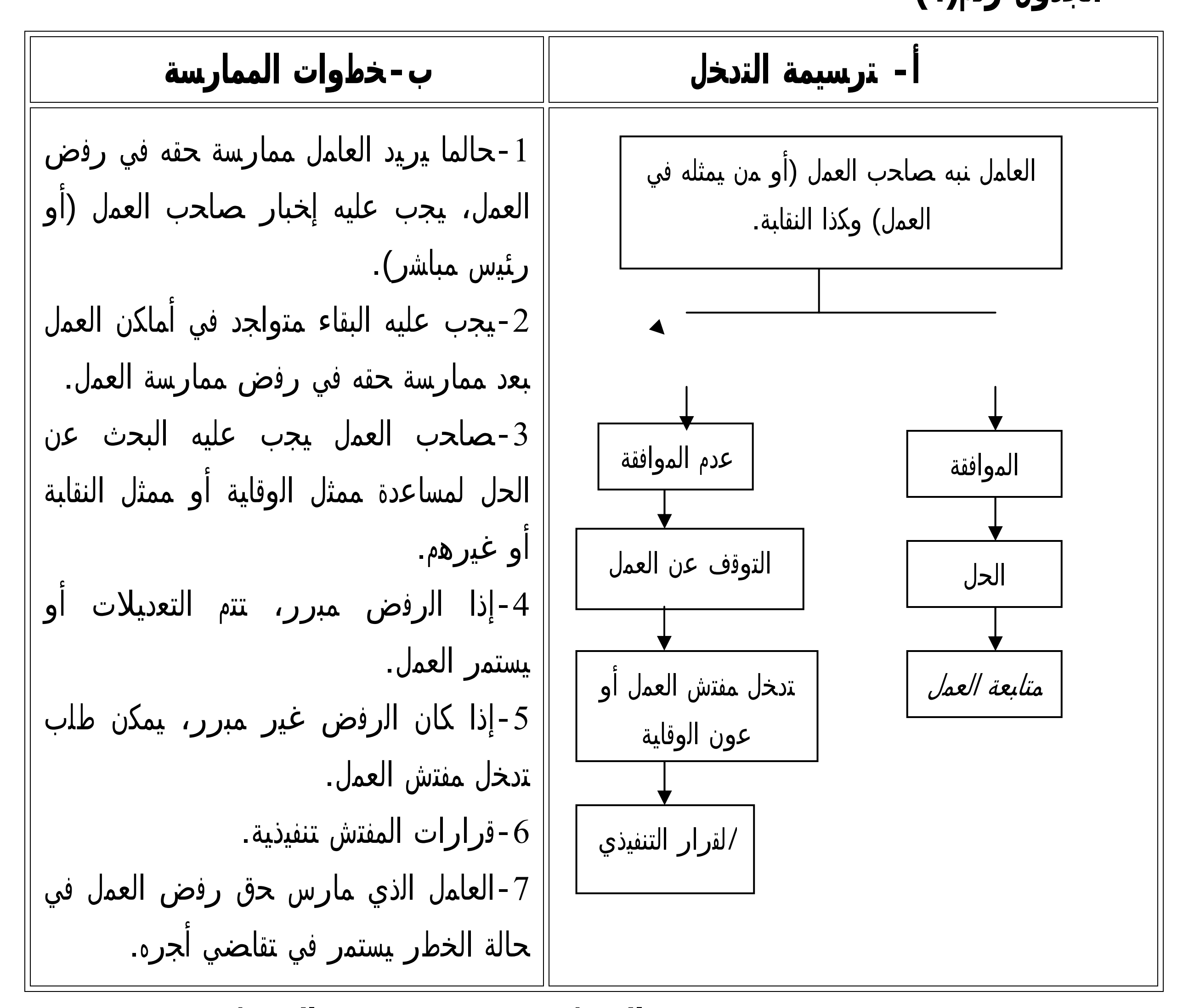
[1]- SEKIOU. L. Et All, 2004. Op cit, p 600.

[2]-MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE "Hygiène Et Sécurité Du Travail" Guide Pratique Sur La P R P . Fascicule n 1. P 6-7.

رفض مواصلة العمل إلى أن تخضع العربة إلى فحص لتأكد من وجود الخلل ومن ثمة إصلاحه.

وأهم الخطوات التي يتبعها العامل للممارسة حقه في رفض العمل موضحة في ترسيمة التدخل في الجدول التالي:

الجدول رقم(4)



أ- ترسيمة التدخل	ب-خطوات الممارسة
العامل نبه صاحب العمل (أو من يمثله في العمل) وكذا النقابة. الموافقة ← الحل ← متابعة العمل عدم الموافقة ← التوقف عن العمل ← تدخل مفتش العمل أو عون الوقاية ← /لقرار التنفيذي	1-حالما يريد العامل ممارسة حقه في رفض العمل، يجب عليه إخبار صاحب العمل (أو رئيس مباشر). 2-يجب عليه البقاء متواجد في أماكن العمل بعد ممارسة حقه في رفض ممارسة العمل. 3-صاحب العمل يجب عليه البحث عن الحل لمساعدة ممثل الوقاية أو ممثل النقابة أو غيرهم. 4-إذا الرفض مبرر، تتم التعديلات أو يستمر العمل. 5-إذا كان الرفض غير مبرر، يمكن طلب تدخل مفتش العمل. 6-قرارات المفتش تنفيذية. 7-العامل الذي مارس حق رفض العمل في حالة الخطر يستمر في تقاضي أجره.

يبين ترسيمة التدخل في حـق رفـض العمـل.

4-5-1-2-2- الانسحاب الوقائي Retrait Préventif

يلجأ العامل للانسحاب الوقائي[1] ، في الحالة التي يتم فيها اكتشاف مبكر لخطر ما في بيئة العمل، يمكن أن ينجر عنه أضرار معينة تهدد صحة العامل كالعدوى الخطيرة أو

[1]- BERARD. C, 1989 : "Un Employeur Ne Peut Contester Le Droit De Travailleuse Enceinte Au Retrait Préventif" Les Affaires, P 23.

أخطار الإشعاعات المختلفة المعدية، وعلى سبيل المثال، عامل يقوم بعمليات تتطلب استخدام مواد خطيرة كالرصاص، الزئبق، مونوكسيد الكربون، والتي لها انعكاسات سلبية على صحته، له الحق في الانسحاب الوقائي للحفاظ على أمنه، ومثال آخر ممرضة حامل تعمل في مؤسسة استشفائية مجبرة على التعامل مع غازات التخدير، أو العمل الليلي، لها الحق في الانسحاب الوقائي، لأن مواصلة العمل يشكل خطرا على صحتها وصحة جنينها، وفي بعض البلدان المرأة المرضعة تستطيع ممارسة حقها في الانسحاب الوقائي إذا كان العمل الذي تقوم به يشكل خطر على سلامتها وسلامة طفلها، ويتم توجيه العامل الذي مارس الانسحاب الوقائي إلى عمل آخر لا يشكل أي خطر على صحته وأمنه أو يستفيد من التوقف عن العمل إلى أن يتم استبعاد الخطر الذي كان يهدد أمنه، الخطوات التي يستعملها العامل في ممارسة حقه في الانسحاب الوقائي موضحة في ترسيمة التدخل التالية:

الجدول رقم (5)

أ- ترسيمة التدخل	ب- خطوات الممارسة
العامل ↓ شهادة الطبيب ↓ صاحب العمل ↓ تحويله إلى مهام أخرى ← التعويض من طرف صاحب العمل أو جهاز آخر ↓ التوقف عن العمل ← المعارضة تفحص من قبل لجنة الصحة والنظافة ← قرار	1-إذا كان العمل يتضمن خطر كبير، العامل يجب عليه أن يتحصل على شهادة من طرف الطبيب كانسحاب وقائي. 2- شهادة الطبيب يجب أن تقدم لصاحب العمل الذي يوجه العامل مؤقتا لمهمة أخرى التي لا تتضمن خطر معين. 3-في حالة ما التوجيه غير ممكن، العامل يتحصل على تعويض خلال فترة التوقف. 4-إذا كان التوجيه مقترح من طرف صاحب العمل ومعارض من العامل في هذه الحالة توجه القضية لجهات أخرى التي تتخذ القرار النهائي. 5-في حالة العودة إلى العمل أو نهاية مدة التوجيه، يجب على صاحب العمل إدماج العامل

يبين ترسيمة التدخل في حق الانسحاب الوقائي

4-5-1-2-3- تعاون العمال Collaboration Des Salariés

تعاون العمال بهدف تحقيق الصحة والأمن في العمل أضحى أمر ضروري فهو لا يخص المسؤولين فحسب، ففي الدول المصنعة وضعت تشريعات تنص على تقسيم مسؤولية الصحة والأمن في العمل بين العمال والمسؤولين.

ولضمان هذا التعاون من جانب العمال وضعت ميكانيزمات التي تسمح للعمال التعرف على مخاطر الصحة والأمن وكيفية محاربتها، وعلى سبيل المثال إنشاء لجان متكافئة، الحلقات النوعية، اجتماعات لتعبير شخصي ..الخ.

وكمثال لتحول المتتابع للقوانين في هذا المجال نجد القانون رقم 17 في كندا عام 1972 الذي جاء بمفهوم التكافؤ في علاقات العمل وفي بريطانيا نظام 1977 الذي أسس لجان الأمن...الخ.[1]

4-5-2- أصحاب العمل Employeurs

4-5-2-1- الحقوق والواجبات Droit Et Obligation

نظرا للوجود الكبير للدولة في مجال الصحة والأمن في العمل، أصبح لأصحاب العمل حقوق وواجبات التي تسمح لهم بتحويل أماكن العمل أكثر أمنا، عن طريق تزويدهم بمصالح التكوين، الإعلام، الاستشارة، حتى يتمكنوا من تحمل مسؤولياتهم كاملة، كما لديهم الحق في المشاركة في إعداد معايير وأنظمة فيما يخص الصحة والأمن في العمل، في المقابل لهم واجب عام، وهو ضمان أن تكون مؤسسة العمل والطرق التقنية المستخدمة أمنية، كما عليهم واجب اتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل حماية صحة وضمان أمن والسلامة الجسمية للعمال.

4-5-2-2- مسألة التأمين Question d'assurance

كل صاحب عمل تقابله عدة التزامات تمس عدة جوانب وهي أماكن العمل، العتاد والآلات، طرق العمل المستعملة، وسائل الوقاية الفردية، الإعلام، التكوين، المراقبة، الفحص الطبي،....الخ.

ومن أجل الإلمام بهذه الواجبات، يجب على صاحب العمل معرفة واخذ بعين الاعتبار الجانب المتعلق بالتشريع ومجموع القوانين والتعليمات التوجيهية، وكذا الإعلام المقدم

[1]- SEKIOU. L. Et All, 2004. Op cit, p 591.

من طرف الأجهزة القادرة داخل البلاد الذي يمارس فيه نشاطاته، فالمسؤولية القانونية في مجال الصحة والأمن في العمل تلزم صاحب العمل على الالتزام بعقد تأمينات ضد التبعيات المالية التي تنجر عن هذه لمسؤولية، وبعد التأكد بأن التأمين من كل الأخطار الموجودة في المؤسسة قد تم بعد فحص كل ماهو موجود، ففي بعض الدول أصحاب العمل يجدون أنفسهم أمام اختيار فيما يخص الوقاية الشخصية على حوادث العمل أين يستطيعون القيام بالتأمين في مؤسسات التامين الخاصة التي تسمح له بموجب قانون، الحماية الشخصية في حالة وقوع حادث وإذا كان صاحب العمل، اختار التأمين الخاص يستطيع الحصول على تعويض في حالة ضياع أجر ناتج عن حادث عمل، أو ضياع يمس عناصر العمل أو في حالة فقدان حياة بسبب حادث.

4-6- الهياكل المكلفة بتنظيم الوقاية

هناك عدة لجان وأجهزة لها دور في مجال الصحة والأمن في العمل والمتمثلة في: [1]

4-6-1- لجنة الاشتراك

لجنة الاشتراك لها مهمة مراقبة تنفيذ التطبيقات الخاصة بالصحة والأمن والمبعوثين الشخصيين لهذه اللجنة مكلفين بمراقبة احترام المعايير والإجراءات المتعلقة بالصحة والأمن في أماكن العمل .

اللجنات المكلفة بالصحة والأمن تعين إجباريا في كل منظمة تشغل أكثر من 9 عمال في علاقة عمل لمدة غير محددة.

المؤسسة التي تشغل أكثر من 9 عمال في علاقة عمل لمدة غير محددة مجبرة على تعيين موظف دائم مكلف بالصحة والأمن بمساعدة عاملين مؤهلين في هذا المجال، في الوحدات والمؤسسات التي تشغل 9 عمال واقل الموظف المكلف بالصحة والأمن يعين من طرف مسؤول الوحدة أو المؤسسة.

أعضاء اللجنات والموظفين المكلفين بالصحة والأمن يجب أن يستفيدوا من الإجراءات الخاصة بالتكوين التطبيقي.

[1]- MINISTERE DU TRAVAIL ET DE SECURITE SOCIALE : Op Cit . Fascicule n 1. P 9-10.

4-6-2- لجان مابين المؤسسات للصحة والأمن

في الوضعية التي تكون فيها المؤسسات لها نفس التخصيص أو بتخصصات مهنية متعددة وتمارس أنشطتها في نفس أماكن العمل ولمدة محددة، لاسيما أنها تشغل عمال في علاقة عمل لمدة غير محددة، إن تعيين هذه اللجنات إجبارية بعد الاستطلاع والموافقة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل.

4-6 - 3- الأجهزة المكلفة بالإجراءات التكميلية الخاصة في مجال الصحة و الأمن

الأجهزة المكلفة بالإجراءات التكميلية الخاصة في مجال الصحة والأمن تنحصر مهامها في قطاعات النشاط التي تشمل على مستوى عالي من الخطر.

4-6 -4- مصلحة الصحة والأمن

يتم إنشاء مصلحة الصحة والأمن، في حالة ما إذا كان جهاز المستخدم يكتسي أهمية معينة نظرا لطبيعة نشاطاته.

4-6-5- المجلس الوطني للصحة والأمن وطب العمل

المجلس الوطني للصحة والأمن وطب العمل مكلف بالمشاركة في التوصيات والآراء وتحديد السياسة الوطنية للوقاية من الأخطار المهنية.

4-6-6- مفتشية العمل

تحسين ظروف العمل تمثل انشغالات الهيئات الدولية والوطنية، حيث ظهرت عدة اتفاقيات وتوصيات في هذا المجال عن المنظمة العالمية للعمل (O I T) تعرف دور مفتشية العمل[1]

فالجزائر من جهتها كرست هذا المبدأ بتعيين عدة نصوص تشريعية وقواعد نظامية في هذا الجانب، فمفتشية العمل تقع على عبأ الدولة والمفتشين لهم دور يتمثل في احترام التشريع الخاص بالصحة والأمن وطب العمل والتدخل في الجانب المتعلق بالعمل تبعا للعوامل التالية:[2]

[1]- MINISTERE DU TRAVAIL ET DE SECURITE SOCIALE : "Hygiène Et Sécurité Du Travail" Guide Pratique Sur La P R P . Fascicule n 2. p 10.

[2] - SEKIOU. L. Et All, 2004 : Op cit, P590.

-التطابق Conformité: يتعلق الأمر القيام بفحوصات في أماكن العمل على مرحلة واحدة أو على عدة مراحل، وذلك للتحقيق من مدى تطبيق مكانيزمات الوقاية واحترام القوانين والقواعد المتعلقة بالصحة والأمن في أماكن العمل.

-الشكاوى Plaintes: التدخل تبعا لشكوى مقدمة من جهة معينة لتحقيق ما إذا كان القانون محترم في وضعية ما.

-التحري عن الحادثEnquête d'accident: يتعلق الأمر بحادث معين بهدف تحديد أسبابه و ظروفه بغرض تجنب تكراره.

-رفض العمل Refus de travailler: عندما يمارس العامل حق رفض مواصلة العمل بسبب وجود خطر ما، فمفتش العمل يتدخل بإجراءات معينة تفرض على المستخدم العمل على إزالة هذا الخطر قبل أن يواصل العامل نشاطه.

في بعض البلدان الدولة قامت في مجال الوقاية بتطوير تناول يسمى (وقاية-تفتيش Prévention-inspection) وهو تناول يتعلق بدعم العمال، والعمل على معاقبة أصحاب العمل المقصرين في جانب الصحة والأمن العمل، وهذا التناول يعطي لمفتش العمل بالحرية في القيام بزيارات مفاجئة إلى المؤسسات.

4-6-6-1-النفوذ: مفتشي العمل يتمتعون بأنواع من النفوذ

عامة Généraux: للمفتش كل الصلاحيات بالدخول إلى أي مكان عمل وفي أي وقت كان وله الحرية في الحصول على الوثائق التي يرغب فيها.

التحري Enquête: بهدف الكشف، التحقيق، تحديد ظروف العمل ومقارنتها بالقانون أو القواعد، فالمفتش يستطيع التحري على كل ما يتعلق بالعمل

القرار Décision: كل تدخل من طرف المفتش في مكان العمل يتبعه قرار يسجل في التقرير والقرار يضم الوسائل، الشروط، الوقت لصاحب العمل للقيام بالتعديلات اللازمة.

الأمر Ordonnance: عندما يقرر المفتش بوجود خطر danger على الصحة والأمن في العمل يأمر بعض الأشخاص المعنيين بهذا الخطر بالتوقف عن العمل.

4-7- قائمة السجلات المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية

تواجد هذه السجلات في المؤسسة أمر إلزامي على صاحب العمل، أين يتم فيها تسجيل معلومات متعلقة بجوانب معينة في العمل وتمكين مفتش العمل الحصول عليها والاطلاع على مختلف المعلومات الموجودة فيها عند قيامه بزيارات لإعطاء أراء وملاحظات حولها، وهذه مختلف السجلات الملزم تواجدها في المؤسسة.[1]

4-7-1- سجل الملاحظات وتنفيذ التزام مفتشية العمل

مفتش العمل يقوم بوضع ملاحظات وإلزام تنفيذ القوانين في حالة إثبات عدم احترام معايير الصحة والأمن في العمل التي تنص عليها النصوص القانونية.

4-7-2- سجل الصحة والأمن وطب العمل

هو مخصص لملاحظات وأراء أعضاء اللجنات المتساوية وموظفي الصحة والأمن وأطباء العمل وكل العمال، بغرض التعرف على النقص المتوقع للقواعد ومعايير الصحة والأمن لتحيد التوصيات اللازمة فيما يخص تحسين ظروف العمل.

- المعلومات المتعلقة بالخطوات المعدة من طرف ممثلي العمال، إلى جانب صاحب العمل في تطبيق التعليمات القانونية والتنظيمية فيما يخص الصحة والأمن وطب العمل.

-تقريرات حول حوادث العمل الخطيرة والمميتة الواقعة في العمل، وكذا الأمراض المهنية والمعايير الموصى بها في هذا المجال.

4-7-3- سجل التحقيق التقني لتجهيزات والمعدات الصناعية

يضم بصفة خاصة الملاحظات والتوصيات للجهات المؤهلة في التحقيقات التقنية، وإعداد تقارير في إطار مهامها، وذلك بمراقبة مدى تطبيق الإجراءات المصرح بها من طرف التشريع والتنظيم الخاص بالجانب التقني لتجهيزات والمعدات الصناعية مع تحديد تاريخ القيام بالمراقبة.

---

[1]- MINISTERE DU TRAVAIL ET DE SECURITE SOCIALE :"Rôle De L'inspection Du Travail En Matière De Prévention Des Risque" Guide Pratique Sur La P R P. Fascicule N 3, P 4.

4-7-4- سجل الحوادث

يشتمل على العناصر التالية:

- لقب وإسم العامل الذي وقع له الحادث وتأهيله المهني، تاريخ ومكان وقوع الحادث والأضرار الناجمة عنه.
- أسباب وظروف الحادث.
- مدة العجز عن العمل (العطلة المرضية).

4-8- القواعد الأساسية في مجال لصحة والأمن في العمل

القواعد الخاصة بالوقاية من الأخطار المهنية كثيرة ومعقدة تشمل على إجراءات عامة تطبق على مجموع العمال، وإجراءات خاصة توجه إلى بعض الفئات محددة من العمال وهنا يتم التطرق إلى الإجراءات العامة فيما يخص الوقاية من الأخطار المهنية.[1]

4-8-1- الإجراءات العامة للصحة في أماكن العمل

تتمثل الإجراءات العامة الصحة في أماكن العمل فيما يلي:

- الحفاظ على نظافة أماكن العمل بشكل مستمر والتي يضمن تحقيق ظروف صحية للعمال.
- وضع ناتج المواد التالفة أو ألتي تشكل أخطار العدوى، التآكل أو تثير التهيج في وعاء محكم السد وإزالتها يوميا من أجل معالجتها أو إتلافها طبقا للقواعد المعمول بها دون إثارة أخطار على المحيط.
- ضمان التهوية لأماكن العمل (التهوية الطبيعية أو الاصطناعية أو المزدوجة).
- الحفاظ على الجو الملائم لأماكن العمل وتوفير التجهيزات الصحية لتطهير المجاري المائية وكل منابع العدوى.
- ضمان الإضاءة الكافية لأماكن العمل، بالطريقة التي تسمح بتحقيق الرؤية الملائمة بدون أي آثار سلبية على حاسة الرؤية.
- وقاية العمال من البرد وتقلبات الطقس (توفير وسائل التدفئة).

4-8-2- الإجراءات العامة للأمن في أماكن العمل

تتمثل الإجراءات العامة للأمن في أماكن العمل فيما يلي:

---

[1]- MINISTERE DU TRAVAIL ET DE SECURITE SOCIALE: Op-Cit. Fascicule N 3. P 5.

-ضمان الحماية ضد الغازات السامة،الضوضاء وكل المواد التي تشكل أخطار، إضافة إلى الأعمال التي تنجز عن المساحات المغلقة كالممرات في المناجم، قنوات الغاز التي يجب تدعيمها بتجهيزات الوقاية كتجهيزات التهوية، وذلك قبل مباشرة العمل فيها.

- ضمان أمن العمال في تنقلهم في أماكن العمل أثناء تشغيل الآلات و كذا أثناء نقل السلع والمواد من مكان إلى آخر.

- الحماية من أخطار سقوط الأشياء من الأعلى، كالممرات العليا، السقف، السطح، المرتفع، المصاعد...الخ، والتي يجب أن تكون مجهزة بوسائل الوقاية الخاصة كالحواجز التي توضع، السلالم والأدراج التي تقي من السقوط.

-عدم دخول الأماكن التي توجد فيها الآلات باستثناء العمال المعينين من قبل المستخدم.

- دعم الآلات بتجهيزات الوقاية، كأجهزة التحكم التي توضع في الآلات التي تسمح بتوقيف الآلة في حالة ظهور خلل ما.

- تقديم التعليمات حول الأمن من الحرائق وطرق الإنقاذ التي يجب أن يتعرف عليها العمال، والتي تسمح بتدخل سريع في حالة اشتعال الحريق وذلك بالاستعانة بالتجهيزات الخاصة بمكافحة الحرائق كالمطافئ.

4-9- الجانب القانوني المتعلق بتنظيم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية

أصبح تحسين ظروف العمل ضرورة ثمينة في المجتمع المعاصر حيث أن السلطات العمومية للدول والمنظمات والهيئات الدولية تعطي أهمية كبيرة لجانب الصحة والأمن في أماكن العمل.[1]

فالهيئة المستخدمة ملزمة بضمان الواجبات القانونية والتنظيمية التي تتمثل في توفير أحسن ظروف عمل للعمال مع الالتزام بتنظيمهم، إعلامهم وتكوينهم في مجال الوقاية من الأمراض المهنية، وهذه مجموعة من المواد القانونية المتعلقة بهذا الجانب:

الفصل الأول: أحكام عامة[1]

1- المجلة السداسية لمفتشية العمل، رقم 17 جوان 2007، ص.9.

2- المجلة الجزائرية لضمان الاجتماعي، المتضمنة المرسوم التنفيذي رقم 02-427 مؤرخ في 7 ديسمبر 2002 من الجريدة الرسمية المتعلقة "بشروط تنظيم العمال وإعلامهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية " رقم 82 في 11 ديسمبر، 2002 ص97.

المادة 1: تطبيقا لأحكام المادة 22 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 يحدد هذا المرسوم شروط تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.

المادة 2: يهدف تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في الوقاية من الأخطار المهنية إلى تنبيه العمال إلى الأخطار المهنية التي يمكن أن يتعرضوا لها وتدابير الوقاية والاحتياطات الواجب اتخاذها لضمان أمنهم وأمن الأشخاص العاملين في نفس مكان العمل والمحيط القريب تهدف كذلك إلى الوقاية من إمكانية وقوع حادث في مكان العمل

المادة 3: يتعين على المستخدم تنظيم أعمال التعليم والإعلام والتكوين لفائدة العمال لاسيما فيما يخص:

- الأخطار المتعلقة بمختلف العمليات التي تدخل في إطار عملهم وكذا التدابير والوسائل اللازم اتخاذها من أجل حمايتهم.

-الإجراءات التي يجب اتخاذها في حالة وقوع حادث أو كارثة.

الفصل الثاني: تعليم العمال وإعلامهم.

المادة 7: يهدف تعليم العمال وإعلامهم بالأخطار المهنية وتحسيسهم بها والتدابير الوقائية الواجب اتخاذها لتفادي هذه الأخطار.

المادة 9: تنظيم حصص لشرح تدابير الأمن المنصوص عليها في أماكن العمل حسب الأخطار التي يجب الاحتياط منها.

الفصل الثالث: تكوين العمال[2]

المادة 10: يهدف تكوين العمال في مجال الأمن يجب تزويدهم بمعارف ضرورية في مجال الوقاية من الأخطار المهنية والترتيبات الواجب اتخاذها في حالة وقوع حادث عمل أو كارثة.

1- المجلة الجزائرية لضمان الاجتماعي : مرجع سابق، ص98.

المادة11: يقدم التكوين من طرف هيئات الوقاية ومؤسسات التكوين أو المدارس المختصة في هذا المجال، ويمكن أن يقدم أيضا من طرف مراكز التكوين التابعة للمؤسسات حسب كيفيات ستحدد بقرار مشترك بين الوزير والمكلف بالعمل.

المادة13: يحتوي التكوين على جانب نظري وآخر تطبيقي ويشتمل تعليم العمال في تنظيم العمل والصحة والآمن وطب العمل.

يأخذ التكوين بعين الاعتبار المستوى التعليمي، ألتأهيلي، والخبرة المهنية للعمال الموجه إليهم هذا التكوين.

المادة 14: يقدم التكوين في مكان العمل، يلقن الجانب النظري في مكان يتوفر على الشروط الضرورية لتقديم نشاط تربوي.

المادة 17: يجرى التكوين خلال ساعات العمل العادية ويعتبر الوقت المخصص للتكوين وقت العمل، يحافظ العامل على أجره خلال فترة التكوين طبقا للتشريع والتنظيم المعمول به.

المادة 19: يقدم التكوين لكل من:

- العمال الجدد مهما كانت مدة عملهم.
- العمال العائدين من فترة نقاهة ناتجة من الانقطاع عن العمل بسبب حادث عمل أو مرض مهني.
- العمال الذين غيروا مناصب عملهم.
- يمكن أن يقدم هذا التكوين أيضا في حالة وقوع حادث عمل خطير أو مرض مهني.

المادة 20: يقدم التكوين حسب طبيعة الأخطار الواجب تفاديها ولا يمكن أن تقل مدته عن أسبوع أو أن تفوق ثلاثة أسابيع.

4-10- تسيير الأخطار في العمل

إن تسيير الصحة والأمن في العمل يتطلب مسؤوليات وتنظيم تدعمه إدارة المؤسسة، فهنا يجب التركيز على وضع إجراءات واضحة لمعالجة هذه الأخطار التي تهدد صحة وأمن العمال، كفرض تكوين وإعلام خاص ، تأطير العمال الجدد، والأصغر سنا، فقد دلت الدراسات أن العمال الذين يتراوح سنهم بين 15-24 سنة هي الفئة التي تكون فيها حوادث العمل أكثر خطورة، وهذا راجع لعدة أسباب، كنقص الخبرة المهنية، وعدم

الوعي بالأخطار الموجودة في محيط العمل، عدم التكوين في مجال الصحة و لأمن وكذا نقص النضج الجسمي والانفعالي.[1]

فالصحة والأمن في العمل في هذا الجانب يستدعي يقظة دائمة، لأن ظروف العمل في تغير مستمر، فهنا يمكن القول أن عوامل كمعدل الحوادث المستعجلة والأمراض المهنية، وكذا التغيب عن العمل، عوامل كلها تدل إن كانت الصحة والأمن في العمل فعلا تم التحكم فيه في المؤسسة بطريقة جيدة أم لا.

فهنا العمال والمستخدمين وسلطات الدولة، وكذا المجتمع كل واحد له دور يلعبه في ضمان أحسن صحة وأمن ممكن من مختلف الأخطار في أماكن العمل، وهذا ما يتم شرحه في النقاط التالية:[2]

4-10-1-مسؤولي العمل والعمال

الاتفاقية رقم 155 للمنظمة العالمية للعمل (O.I .T) حول الصحة والأمن في العمل سنة 1981 تشترط على مسؤولي العمل أن تكون أماكن العمل والآلات والتجهيزات وطرق العمل لا تشكل أي خطر على صحة وأمن العمال أي كل الأخطار الموجودة في محيط العمل، من أصل فيزيقي، كيميائي أو بيولوجي يجب التحكم فيها، فمن واجب كل العمال أن يتلقوا إعلام وتكوين الذي هم في حاجة إليه في هذا الجانب، فبالمقابل عندما تكون الألبسة و تجهيزات الوقاية ضرورية، يجب أن تقدم للعمال مجانا، فهنا من الواجب على العمال تلقي تكوين متعلق بإجراءات الوقاية، وأعلامهم بصفة دورية بالأخطار المرتبطة بمهامهم، تعريفهم بمختلف المخاطر العامة الموجودة في محيط العمل، كمخاطر المتعلقة بالضوضاء، درجة الحرارة الغير ملائمة، الإنارة الغير كافية، المواد الكيميائية والبيولوجية الخطيرة، العوامل النفسواجتماعية وآثارها على الصحة.

فحسب المعايير الدولية، فعلى العمال التعاون مع مسؤوليهم في تنفيذ الالتزامات الموكلة إليهم، والإعلام على كل وضعية تشكل خطر محتمل وقوعه، الامتثال لتعليمات المقدمة للحفاظ على صحتهم وأمنهم صحة وأمن الغير.

---

[1]- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL ,2005 "La Prévention, Une Stratégie Globale, Promouvoir La Sécurité Et La Santé Au Travail " Rapport Du B.I.T, Journée Mondiale Sur La S S T, Genève, P 11.

[2] -SAIBI. RABEH : Op Cit. p8.

4-10-2- سلطات الدولة

من الواجب على سلطات الدولة تبني سياسة وطنية في ما يخص الصحة والأمن في العمل، ووضع نظام مفتشية فعال، وتطبيق التشريعات المتعلقة بهذا الجانب، فالمعايير الدولية في العمل يجب الالتزام بها وتطبيقها إلى أقصى حد ممكن، فسلطات الدولة ملزمة بجميع الإحصائيات المتعلقة بحوادث العمل والأمراض المهنية لقياس التقدم المنجز في تحقيق الأهداف الوطنية في مجال الصحة والأمن في العمل وإعلام المسؤولين الجدد في إعداد سياسات في هذا المجال.

4-10-3- مراكز التعليم والتكوين والبحث

مراكز التعليم والتكوين لها أهمية كبيرة في الإعلام عن الأخطار المرتبة بالعمل وكيفية تسييرها بطريقة فعالة، ففي بعض الدول أصبح تعليم الوعي بالأخطار المهنية مدمجة في برامج التربية كأولوية لتوعية الأطفال بالأخطار المرتبة بالنشاط المهني قبل مغادرة المدرسة، الجامعة، مراكز البحث، وهذا يهدف تكوين قاعدة تقنية وعلمية متينة عند خريجي هذه الجامعات والمراكز التي تمكنهم في المستقبل من إدراك مختلف الأخطار المرتبطة بالعمل، والقدرة على تقييمها وتسييرها وابتكار طرق جديدة لإزالتها أو التخفيض منها، بالخصوص الناتجة عن التقدم التكنولوجي.

4-10-4- المنظمات العالمية

كثير من المنظمات العالمية تنشط في مجال ترقية الصحة والأمن في العمل، فالمنظمة العالمية للعمل مثلا (OIT) ترتكز على فكرة أن العمل عنصر أساسي في كرامة الفرد، ومنبع لاستقرار الأسرة، سلام وديمقراطية في مصالح المجتمع وتنمية اقتصادية، فترقية الصحة والأمن في العمل هي من الوسائل التي تلعب دور مهم في مجال العمل، فالمنظمة العالمية للعمل تبنت في هذا الميدان بالخصوص العديد من المعايير الدولية التي تتطرق إلى العديد من الأخطار المشتركة.

فالوقاية محتواة في هذه المعايير، ومبدؤها صدق عليه في الاتفاقية الدولية رقم 187 والتوصية رقم 197 حول الإطار الترقوي للصحة والأمن في العمل سنة 2006، والتي تهدف إلى ترقية الثقافة الوقائية، وأنظمة تسيير الصحة والأمن في العمل عن طريق سياسات، أنظمة وبرامج وطنية.

4-11- الوقاية عن طريق تقييم الأخطار

إن تقييم الأخطار هي طريقة للتحليل الشامل لوضعيات العمل التي ترتكز على تشخيص وترتيب سلمي للأخطار قصد ضبط إجراءات الوقاية، ويمس تقييم الأخطار عدة جوانب وميادين والمتمثلة في:

- تصور أماكن ومناصب العمل.
- اختيار الوسائل ومناهج العمل.
- تخطيط و تنظيم العمل.
- تنظيم الوقاية.
- اتخاذ تدابير الحماية الجماعية وإعطاء الأولية لتدابير الحماية الفردية.
- التعليمات، التكوين وإعلام العمال.

فالوقاية عن طريق تقييم الأخطار هو مسعى شامل يقع على عاتق المستخدم ويتجسد هذا التقييم في وثيقة تسمى "وثيقة وحيدة" document unique. إذ تساهم في الحوار الاجتماعي في المؤسسة من أجل بلوغ هدفها المتمثل في تصور وتجسيد إجراءات وقائية لتحسين ظروف العمل، فالأخصائيون والخبراء في ميدان الوقاية أعدوا توصيات من اجل نجاح هذا المسعى والمتمثل فيما يلي:[1]

4-11-1- تحضير المسعى

- التزام مسؤول المؤسسة بانجازه.
- عرض هذا المسعى على العمال وممثليهم.
- توفير الوسائل (العمال والآلات).
- تخطيط الأهداف و تحديد أجلها.
- استعمال الوسائل الملائمة لتحقيق تلك الأهداف بالاعتماد أساسا على الكفاءات الداخلية (اللجنة المتساوية لأعضاء الصحة والأمن ممثلي العمال، طبيب العمل مصلحة الصحة والأمن...الخ، اللجوء عند الحاجة إلى هيئات خارجية (كمكتب الدراسات والخبرة، معاهد التكوين المخصصة، هيئات الوقاية، مفتشية العمل).

[1]- L'INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL, Juin 2007 : "Bulletin De L'inspection Du Travail" Revue Semestrielle N17. P 9.

4-11-2- تشخيص الأخطار

يتعلق الأمر بتحديد الأخطار وأخذ تدابير فيما يخص التعرض لها وهنا يعتمد على:

- دراسة وتحليل معطيات ومعلومات موجودة (كإحصاءات حوادث العمل والأمراض المهنية، محاضر اجتماعات اللجنة المتساوية للأعضاء الصحة والأمن ومصالح النظافة والأمن، أراء وتقارير طبيب العمل...)
- ملاحظة وضعيات العمل والإصغاء للعمال.

4-11-3- ترتيب الأخطار

ويتمثل الأمر في تقدير درجة خطورة الأخطار مع الخروج بأوليات واقتراح خطوات لإزالة أو التخفيض إلى أدنى حد ممكن من هذه الأخطار التي قد تتحول إلى حوادث عمل، أين يكون لها أثر سلبي على موارد المؤسسة.

4-11-4- خطوات إزالة أو التخفيض من المخاطر المهنية

للتخفيض من مختلف المخاطر المهنية، هناك أربع خطوات أساسية يمكن إتباعها لتحقيق ذلك وهي:[1]

4-11-4-1- إزالة أو تخفيض من الأخطار إلى أدنى حد ممكن من مصدرها

هذه الخطوة الأولى مهمة تهدف إلى إزالة أو التخفيض من المخاطر من مصدرها قبل أن تظهر في محيط العمل و تتطور إلى حوادث عمل، فهنا يمكن للقائمين على صناعة مختلف آلات الإنتاج المستعملة في العمل التركيز على هذا الجانب أثناء صناعتها أي العمل على تزويدها بتجهيزات الوقاية التي تحمي العامل من مختلف المخاطر، وعلى سبيل المثال يمكن جدا استبدال منتوج كيميائي خطير بآخر أقل خطورة ويؤدي نفس الدور فلأميانت.Amiante.مثلا هي مادة خطيرة في استعمالها هذا ما أدى بكثير من الدول إلى منع استعمالها، في المقابل يوجد مواد أخرى بديلة أكثر أمنا وأقل خطورة، وكمثال ثاني الضوضاء الناتجة عن احتكاك أجزاء في الآلات التي قد تؤدي على فقدان السمع عند العامل مع مرور الوقت، يمكن التخاص من هذا الخطر بأخذ بعين الاعتبار هذا الجانب أثناء صناعات الآلات.

[1] -SAIBI. RABEH :Op Cit. P6.

4-11-4-2- تخفيض الأخطار عن طريق إجراءات الوقاية التقنية

إذا كانت المخاطر التي تظهر في محيط العمل، لا نستطيع إزالتها من مصدرها أو التخفيض من منها، فهنا ممكن العمل على تجنبها عن طريق الاستعانة بطرق الوقاية التقنية المعدة خصيصا للحماية ضد هذه الأخطار، فمثلا التهوية الجيدة سواء كانت صناعية أو طبيعية يمكن أن تقدم وقاية ضد الأخطار الناتجة عن الغازات السامة، كما هو الحال في القاعة العلاجية في المستشفيات التي يجب حماية الممرضين والأطباء من انبعاث غاز التخدير.

هذه الوسائل التقنية يجب أن تكون محل عناية، فمن المهم أن تكون إجراءات الصيانة مأخوذة بعين الاعتبار في النظام العام لتسيير الوقاية والصحة في المؤسسة.

4-11-4-3- توقع إجراءات العمل الآمنة التي تخفض من الأخطار

يعتبر التخطيط والتنظيم الجيد عاملان مهمان في مواجهة الأخطار المهنية الموجودة في محيط العمل، وهذا بالخصوص في بعض النشاطات، فوضع إجراءات التي تسمح بنشر المعلومات المناسبة حول الأمن في العمل كالتشريع الداخلي، تعليمات خاصة لمركز عمل، إعداد طرق لمواجهة مختلف الأخطار المرتبطة بمهام معينة، من شأنها أن تؤدي دور وقائي من حوادث العمل التي تساهم في تحسيس العمال بمختلف الأخطار الموجودة في محيط العمل وكيف يمكن تجنب وقوعها أو تجنبها.[1]

4-11-4-4- تجهيز واستعمال معدات الوقاية الفردية

تجهيز العمال بمعدات الوقاية الفردية هي أقل وقاية يمكن تقديمها للعمال ضد حوادث العمل لأن فعاليتها مرتبطة بعاملين أساسيين هما الاختيار والتكوين، فهذه المعدات الوقائية كالنظارات المضادة للغبار، وقيات السمع، لا يجب اللجوء إليها مباشرة إلا بعد التطرق إلى مختلف المراحل السابقة، فهذه المعدات على الأقل ضرورية لبعض العمليات، وعلى سبيل المثال الفرد الذي يعمل في محيط مليء بالضوضاء، أين لا يمكن إزالتها أو التخفيض من حدتها يمكن اللجوء إلى استعمال الأجهزة التي تحمي حاسة السمع كسدادات الأذن، فهذه التجهيزات يجب أن تكون مصانة للحفاظ على فعاليتها.

---

[1] -SAIBI. RABEH :Op Cit. P7.

وخلاصة القول أن تقييم الأخطار يعتبر مسعى وقائي على عاتق المستخدم يهدف إلى ضمان أحسن لظروف للعمل، كما يسمح بالتخفيض من وطأة الأعباء المنجرة عن نقص التكفل بمجال الصحة والأمن في العمل.

4-12- دور تسيير الموارد البشرية في مجال الصحة والأمن في العمل

يلعب مسؤولوا الموارد البشرية دور أولى في اكتساب الموارد البشرية، ووضع برامج أو نشاطات مرتبطة بالأمن في مختلف قطاعات المؤسسة وذلك عن طريق:[1]

4-12-1- اكتساب الموارد البشرية

على صاحب العمل قبل توظيف أي مترشح للعمل التأكد إذا كان هذا المترشح يمتلك قدرات مقبولة لتنفيذ عمله، قبل وقوع أي حادث خطير خلال سيرته المهنية، لذا أثناء مقابلة التوظيف يجب على صاحب العمل التطلع على خيارات المترشح في مجال الأمن، من حيث عدد الحوادث التي وقعت له في حالة ممارسته أي نشاط من قبل، و ما مدى مسؤوليته في كل حادث، كما للفحص الطبي دور في تبيان المشاكل الفزيولوجية للمترشح التي قد تكون السبب المباشر في وقوع الحادث.

4-12-2- استقبال وإدماج الموارد البشرية

إنه من المهم أن يكون العامل الجديد مطلع على محتوى برنامج الوقاية، وأن يتلقى تكوين في مجال الأمن، و علي المسؤول المباشر على العامل أن يشعر هذا الأخير بمسؤوليته إزاء أمنه الخاص، وأن يقدم له معلومات حول السياسيات التطبيقات وسير المؤسسة في مجال الأمن وذلك عن طريق:

4-12-2-1- إدماج العامل

يجب على صاحب العمل متابعة اندماج العامل في مجال الصحة والأمن في العمل، عن طريق تقييم أداءه وتقديم تكوين مستمر له من طرف:

- المصالح التي تقوم بعرض الأفلام، ملصقات، حوارات جماعية حول طرق الأمن.
- وثائق دورية تكشف عن أداء مختلف المصالح لأيام العمل بدون حوادث، ترقية النشاطات، وكذا مكافأة المصالح التي تقدم أحسن مردود أمني.

---

[1]- SEKIOU.L. Et All ,2004 : Op. cit, P 601

-التكوين على الكيفيات التي تستلزمها عملية أنقاض مصاب، طرق استعمال مطفئ الحريق.

- مراقبة الأمن عن طريق التفتيش الدوري لأماكن العمل.

- تقييم النشاطات المتعلقة بالأمن.

4-12-2-2- التحفيز على اليقظة

على صاحب العمل الاهتمام بالجانب المتعلق بتحفيز العمال على اليقظة، فالوقاية من الحوادث لا يمكن أن تؤول إلى النجاح ما لم تعطى أهمية للتحفيزات الفردية، أن الاهتمام بالتحفيز على اليقظة هو العامل الأساسي الذي يجعل العامل في حالة توقع الخطر لهذا يجب أن تكون النشاطات في مجال الأمن التي تقوم بها المؤسسة متممة عن طريق السلوكات الحذرة للعمال إزاء ظاهرة الأمن.

4-12-3- النسق الكلي للصحة والأمن

تسيير الموارد البشرية دور في إعداد قواعد الأمن مع كل المشرفين وبتنسيق مع الإدارة العامة، وتكون هذه القواعد المتبعة مقبولة في نظر جميع العمال، كما تهدف تسيير الموارد البشرية إلى وضع ثقافة وقائية التي تهدف إلى تغيير السلوكات في المؤسسة، لهذا يجب الاعتراف في الوقت الراهن أن مشكل الصحة والأمن والاندماج الفرد في العمل أمر يمس أيضا اختيارات المؤسسة.[1]

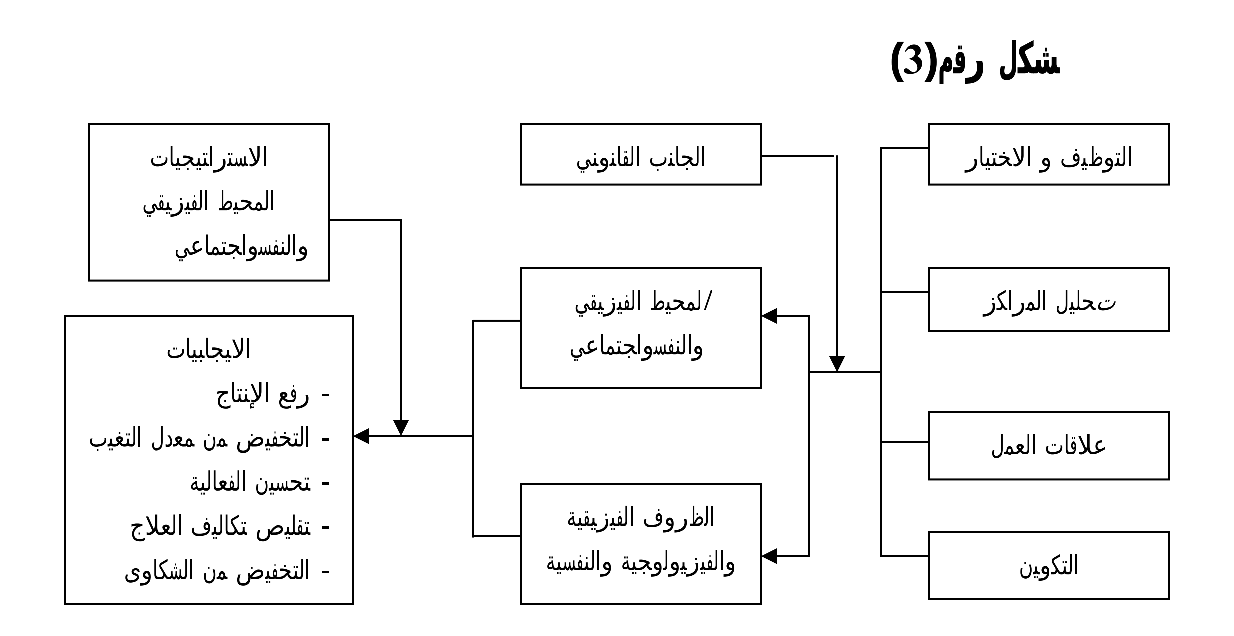
---

[1]-BOURDEAU. REJEAN ,1996 : "Santé- Sécurité Faire Participer Les Employés Aux Mesures Correctrices" Les Affaires. P 18.

4-13- العلاقة بين تسيير الموارد البشرية و الصحة والأمن في العمل

العلاقة القائمة بين الصحة والأمن في العمل والنشاطات المتعلقة بتسيير الموارد البشرية يمكن توضيحها من خلال الشكل التالي التي سوف يتم تفسيره بعد ذلك:[1]

شكل رقم(3)



يبين العلاقات الأساسية بين الصحة والأمن في العمل والنشاطات الأخرى لتسيير الموارد البشرية.

4-13-1- الصحة والأمن في العمل وعلاقته بالتوظيف والاختيار

المؤسسة القادرة على توفير محيط عمل أمن من مختلف الأخطار، يزيد من إمكانيتها في توظيف أو الحفاظ على الموارد البشرية، التي تتميز بكفاءات مهنية عالية، أما في الحالة التي يتم تسجيل نسبة عالية من حوادث العمل، فهذا من شأنه المساس بمكانة المؤسسة بسبب محيط العمل الخطير السائد فيها، مما يصعب في قدرتها علي الحفاظ أو توظيف عمال يقبلون الانتماء إلى هذه المؤسسة.

4-13-2- الصحة والأمن في العمل وتحليل المراكز

تحليل مراكز العمل يهدف إلى فهم المهام المتعلقة بتلك المراكز، والتي لها تأثير على مردودية الأفراد في العمل، فالمشكل الارقنومي المتمثل في صعوبة التكييف بين خصائص الأفراد وخصائص الآلات، والذي يمكن تفسيره بعدد الحوادث التي تقع في

---

[1]- SHIMAN L Et All, 2002: "La Gestion Des Ressource Humaines. Tendances .Enjeux Et Pratique Actuelles" 3eme Edition, p 554-555.

أماكن العمل، فالتوفيق بين المهارات الفيزيقية للعامل ومتطلبات المركز يستوجب الأمر التخطيط في هيكلة الوظائف.

4-13-3- الصحة والأمن في العمل وعلاقات العمل

تكتسي الصحة والأمن في علاقات العمل أهمية كبيرة من خلال الاشتراطات التي تدعمها النقابة وكذا التشريع المرتبط بعلاقات العمل، وكأمثلة على ذلك نجد حق العمال في رفض تنفيذ عمل يتضمن أخطار التنسيق بين النقابة والمسؤولين في وضع برامج للصحة والأمن في العمل، معاقبة العمال الذين يخالفون قواعد الأمن، وضع الإعلانات التي تشرح قواعد الأمن.

4-13-4- الصحة والأمن في العمل والتكوين

التكوين في مجال الصحة والأمن في العمل أصبح وظيفة ذات أهمية كبيرة لدى مصالح الموارد البشرية، فنظرا لتعقد القوانين المتعلقة بالصحة والأمن في العمل لجأت المؤسسات التي تقديم حصص تكوينية للعمال بهدف الامتثال أكثر لهذه القوانين، فالكثير من المؤسسات تنظم تمارين حول الأمن وحصص تكوينية بهدف رفع من أهمية الصحة والأمن في العمل لدى العمال والتقليل من معدل حوادث العمل، كما لجأت مؤسسات أخرى إلى وضع ورشات لتسيير الضغوطات المهنية بهدف مساعدة العمال على التكيف مع متطلبات النفسواجتماعية لمحيط العمل.

4-14- برنامج الوقاية Programme de prévention

4-14-1- تعريف برنامج الوقاية

عبارة عن برنامج إجرائي للوقاية، خاص لكل مؤسسة ويعتبر وسيلة أساسية للوقاية يفرضه القانون، ويهدف إلى إزالة والتحكم في أخطار العمل، ويتم إعداده من طرف مسؤول العمل بتعاون مع العمال، ويسمح للمستخدم ضمان الصحة والأمن للعمال.

4-14-2- مضمون برنامج الوقاية: يتضمن برنامج الوقاية مايلي:

4-14-2-1- الجوانب الأساسية: إعداد برنامج الوقاية يستوجب أخذ بعين الاعتبار ثلاث جوانب اساسية:[1]

- **التنظيمية Organisationnels:** يهدف إلى خلق محيط ملائم لفعالية النشاطات مثل تحديد الأهداف، توزيع المسؤوليات، تعيين الموارد، الموافقة على البرامج وتطبيقها.

- **العملية Opérationnels:** يهدف إلى تنفيذ النشاطات مثل إثبات عوامل الخطر، المطابقة للمعايير والأنظمة، برنامج المقابلة، لجنة الصحة والأمن، إعلام وتكوين العمال، تحليل واستقصاء حول الحوادث

- **المساعدة المباشرة للعمال Assistance directe aux salaries:** مثل التدخلات الممكنة في حالة الإدمان على الكحول، تعاطي المخدرات، الاضطراب العقلي، كل هذه الجوانب يمكن أن تكون موضوع للوصف غير أنه تركز أكثر على إعلام وتكوين العمال.

4-14-2-2- إعلام وتكوين العمال Information et la formation des salaries:

الوقاية بهدف الصحة والأمن في العمل تتم عن طريق إعلام وتكوين العمال، إن مسؤولية إعداد برنامج التكوين والإعلام في إطار الوقاية يتم من طرف لجنة الصحة والأمن ، وفي حالة عدم وجود أية لجنة فمسؤولية هذا البرنامج يقع على عاتق مسؤول العمل، ومضمون هذا التكوين يمس بصفة عامة اختيار وتعيين العمال للمهام، والتدريب المستمر على المهام الجديدة وأثناء تأدية الوظائف، أما الإعلام يسمح بدوران المعلومات الملائمة والعامة التي لها علاقة بالوقاية، والذي يدعم جانب التكوين لاسيما في حالة وجود إعلام متعلق بالأخطار المرتبطة بالعمل، فالإعلام يهدف إلى:

- جمع مختلف المعلومات الضرورية لمعرفة وضعية الوقاية في المؤسسة بغرض التخطيط لإجراءات الوقائية الأخرى.
- تقديم اكبر عدد ممكن من المعلومات للعمال بهدف تنبيههم بالأخطار الموجودة في محيط العمل.

---

[1]-PEPIN.R ET DIONNE .PROULX, 1995 :"Tour D'Horizon Sur Les Programme De Promotion De La Santé Au Travail, Impact Et Facteur De Succès", Gestion Vol 21, P 45.

فالإعلام يهدف بصفة عامة إلى تعليم وتوعية العمال حول خطورة الأخطار المهنية التي هم معرضون لها واحترام إجراءات الصحة والأمن في العمل.

أما فيما يخص التكوين فالإحصائيات بينت أن أغلب الحوادث التي تقع تمس العمال الذين ليس لهم تأهيل مهني عالي أي أغلبهم أميين، هذا ما يبين أهمية وأولوية التكوين في مجال الصحة والأمن في العمل، الذي يجب أن يكون الاشتغال الأكبر لمسؤولي المؤسسات.

فإجراءات الإعلام والتكوين، تكون عناصر ضرورية ضمن البرنامج السنوي للمؤسسة والمتعلق بالوقاية من الأخطار المهنية فالإجراءات التي تتخذ في هذا الجانب تهدف إلى حماية العمال من مختلف الأخطار المهنية التي هم معرضون لها، فهنا الأمر يتعلق بإعلام وتكوين العمال حول الإجراءات الوقائية والاحتياطية التي يجب أن يتخذوها لضمان أمنهم وأمن الأفراد الآخرين في نفس مكان العمل والمحيط المتعلق به[1]

4-14-3- إعداد برنامج الوقاية Elaboration d'un programme de prévention

إعداد برنامج الوقاية يقتضي إتباع الخطوات التالية:

4-14-3-1- السيرورة Processus: ترقية الوقاية تقتضي قبل كل شيء الوقاية قبل العلاج، وللوصول إلى هذا الهدف يستعان بالمختص الارقنومي وطريقة تدخله بهدف وضع برنامج الوقاية، وهذه الطريقة يمكن حصرها من خلال السيرورة التالية التي تضم أربع مراحل وهي:[2]

4-14-3-1-1-التشخيص diagnostic: يتمثل في ملاحظة وضعية العمل، بهدف إيجاد المشاكل والصعوبات التي تعترض سير العمل، وكذا الإحاطة بمختلف العوامل التي تشكل أخطار، ويعني التشخيص لدى مسؤول الصحة والأمن في العمل البحث عن وثائق حول مركز العمل وكذلك وصفها، ومعلومات حول العمال الذين ينفذون مهام معينة، وكذا المشاكل الصحية المرتبطة بمراكز العمل والنشاطات الخاصة للمؤسسة، بالإضافة لمعرفة المعايير والقواعد التي تسير بها هذه النشاطات.

---

[1] -SAIBI. RABEH :Op Cit. P18.

[2]-BEAUDET. M, Et All, 1985 : " Hygiène Du Travail" Edition Le Griffon D'argile, Ste-Foy, P516.

4-14-3-1-2- التجريب L'expérimentation: يشمل القيام بدراسة حول عوامل الخطر من أجل معرفة أي من هذه العوامل تشكل اكبر تأثير على وضعية العمل، وذلك بتحليل طرق العمل وتفقد أماكن العمل ومراقبة الجانب المتعلق بالصيانة، الإعلام، التعليمات الموجهة للعمال، وتحسيسهم بالمشاكل التي تهدد صحتهم وأمنهم في أماكن العمل والقيام بتقييم شامل واختيار تقنيات القياس.

4-14-3-1-3- التطبيق L'application: يتمثل في تطبيق الحلول من أجل تحسين الوضعيات الموجودة ويتعلق الأمر باستعمال طرق التحسين التي تأخذ بعين الاعتبار طبيعة المؤسسة وهيكلتها والمخاطر الممكنة، فالتطبيق يتمثل في وضع برنامج مثل البرامج المرتبطة بالتكوين وتقديم المعلومات للعمال، إجراء المقابلات الوقائية، مراقبة محيط العمل، تكييف مختلف المعايير والقواعد المتعلقة بالعمل، توفير الوسائل التقنية التي تضمن أكبر وقاية للعمال مثل وسائل وأجهزة الوقاية الفردية المعدة لمختلف مراكز العمل.

4-14-3-1-4- التصديق La validation: تقييم التغييرات التي استحدثت من أجل التأكد من فعالية الحلول المتبناة، وهذا يقتضي وقت للتقييم والقيام بالتعديل إذا كانت النتائج سلبية.

4-14-3-2-عمل مسؤول البرنامج Travail du responsable du programme: إعداد برنامج الوقاية هي من مهام مسؤول الصحة والأمن بالتعاون مع كل أجهزة الإدارة، والمتدخلين المهتمين برفاهية العمال ويؤخذ بعين الاعتبار في برنامج الوقاية الآثار التالية.

4-14-3-2-1- أثر صدمي Effet traumatisant: هذا الأثر يمكن أن يكون مرتبط بأخطار التوجيه أثناء إعداد برنامج الوقاية تبعا لتغيرات الإنتاج، أي الاهتمام أكثر بالعوامل التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج على حساب الاهتمام بالعوامل التي تؤدي إلى التخفيض من حوادث العمل فهنا حوادث العمل من شأنها أن تزيد لأنها لم تأخذ بعين الاعتبار في هذا البرنامج لذا يجب تحليل مختلف الأسباب الممكنة للحوادث وإدراجها في برنامج الوقاية لاتخاذ إجراءات الوقاية اللازمة بها والمتعلقة بجانبين:

- **الفرد L'individu**: يتعلق ألأمر بموقفه السيئ (الطبع العنيف، عدم إتباع الأوامر..) أو نقص المعارف أو المهارات (بدون خبرة، عدم إتقان طرق العمل...) أو الحالة الجسمية والعقلية (التعب، الإعاقة، نقص في الرؤية، التسمم...)

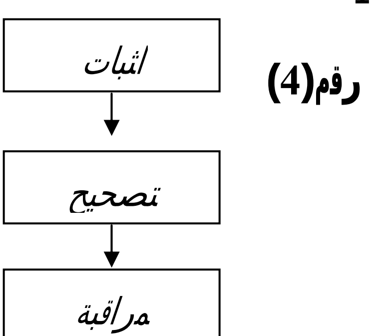
- صاحب العمل L'employeur: يندرج في هذا الجانب نقص التكوين للعمال وللمسؤولين في سلم القيادة، غياب إجراءات الأمن في العمل إلى جانب نقص الاستقصاء التشخيص قبل التوظيف وكذا نقص المقابلات التوعوية حول طرق الوقاية.

4-14-3-2-2- الأثر السلوكي Effet comportemental: يجب الاهتمام بالآثار السلوكية و العصبية للوقاية من حوادث العمل، فالدول المصنعة وضعت قيم محددة مسموح بها (VLT) valeurs limites tolérables للمنتوجات لسامة وذلك باتخاذ مستوى مسموح به لكل منتوج، لذا برنامج الوقاية يجب أن يمكن من ملاحظة ظهور الآثار السلوكية والعصبية التي تهيأ لوقوع حادث العمل.

4-14-3-2-3-أثر الضغط Effet stressant: كثرة الضغوط الناتجة عن العمل يستوجب إدراج هذا العامل في برنامج الوقاية، لكن هذا الاهتمام يختلف من بلد إلى آخر على سبيل المثال ففي الولايات المتحدة الأمريكية لا تأخذ بعين الاعتبار أثر الضغط في العمل، فنجد بالعكس في الدول الأوروبية التي أقرت بأن الضغط من بين العوامل التي تؤدي بكثرة إلى وقوع حوادث العمل، أما في كندا تعرف الضغط كحادث عمل لكن لا تتم مقابله تقديم تعويض إلا في الحالات التي يكون له أثر واضحة.

كما يمكن إعداد برنامج الوقاية من حوادث العمل بإتباع الخطوات التالية حسب الشكل التالي:[1]

الشكل رقم(4)



ماهي الأخطار أو المشاكل؟

ماهي الأخطار أو المشاكل؟

كيف يمكن الحفاظ على شروط الصحة والأمن ؟

يبين خطـوات إعداد برنامج الوقايـة

---

[1]- SHIMAN L Et All, 2002: Op Cit, p 571.

- الخطوة الأولى: في البداية إعداد برنامج الوقاية يقتضي تحديد الأخطار والمشاكل الموجودة في محيط العمل، وللوصول إلى هذه علي المؤسسة الاستعانة ببعض الوسائل التي تستخدم في هذا الجانب كالتحريات، تحليل الحوادث، سجل الاستعجالات الأولية، برنامج الصحة والأمن، المفتشيات.

- الخطوة الثانية: في هذه الخطوة يجب العمل على تصحيح المشاكل التي تم إكتشافها، أي إزالة الأخطار الموجودة في محيط العمل، وفي حالة ما إذا كان هذا الأمر غير ممكن يجب العمل على الأقل في تخفيضها والتحكم فيها، وهنا نجد من الضروري حماية العمال بالرجوع إلى وسائل الوقاية كبرامج المقابلة الوقائية، برامج التكوين في الصحة والأمن، التوعية بطرق العمل الآمنة.

- الخطوة الثالثة: تشمل هذه الخطوة على مراقبة الوضعيات المتوقعة في المؤسسة كمدى فعالية برنامج الوقاية على المدى القصير المتوسط والبعيد، وهذا ما يضمن استمرار التعديلات التي تمت في الخطوة السابقة، فهنا الأمر يتعلق بمراقبة شروط الوقاية عن طريق المفتشيات والدور التي تلعبه برامج المقابلة الوقائية، التي تضمن بقاء شروط الصحة والأمن في أماكن العمل.

4-15 وسائل الوقاية

إن إعداد برنامج الوقاية من حوادث العمل يستدعي الأمر توفير عدة وسائل وقائية التي لها دور في نجاح هذا البرنامج ففي هذا العنصر سيتم التطرق إلى ذكر هذه الوسائل مع ذكر الهدف المنتظر من هذه الوسائل و المعايير الموصى بها فيما يخص هذه الوسائل في الجدول التالي.

الجدول رقم(6)

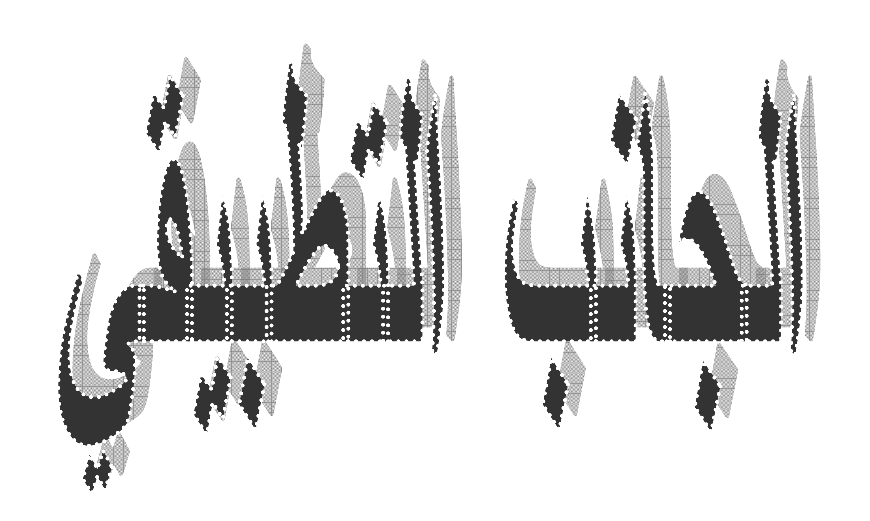
وسائل الوقاية	الهدف المنتظر	المعايير الموصى بها
1-تنظيم الصحة والأمن في العمل.	- التكفل بميدان الصحة والأمن في العمل.	- تبني سياسة عامة للوقاية. -وضع ميكانيزمات لتسيير الوقاية. - تقسيم المسؤوليات بين مختلف العناصر. - وضع لجنة لصحة والأمن في العمل. - تقييم النتائج فيما يخص الوقاية. - إعداد مشروع تدخل.
2-الصيانة الوقائية.	- تجنب التعطبات التقنية التي تمثل المصادر الممكنة للخطر.	-تجديد طرق تركيب الأجهزة المستعملة. -استخدام الملصقات التقنية للصيانة الوقائية - تحديد نظام تقسيم النشاطات. - وضع سجل الصيانة الوقائية.
3-مراقبة نوعية المحيط.	- مراقبة محيط العمل من كل ما يمكن له أن يؤثر عليه سلبا.	-وضع قائمة للمواد المعدية والخطيرة المتواجدة في محيط العمل. -وضع قائمة مراكز العمل التي تراقب. - وضع سجل للمراقبة.
4- التفتيش.	اكتشاف مختلف المخاطر المحتملة الوقوع والحفاظ على ظروف العمل الآمنة	- القيام بتفتيش عام لأماكن العمل. - مراقبة التجهيزات، الأنساق. - استخدام قوائم و دليل تقني للتفتيش. - إنشاء تقارير للتفتيش. - العمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن في العمل.

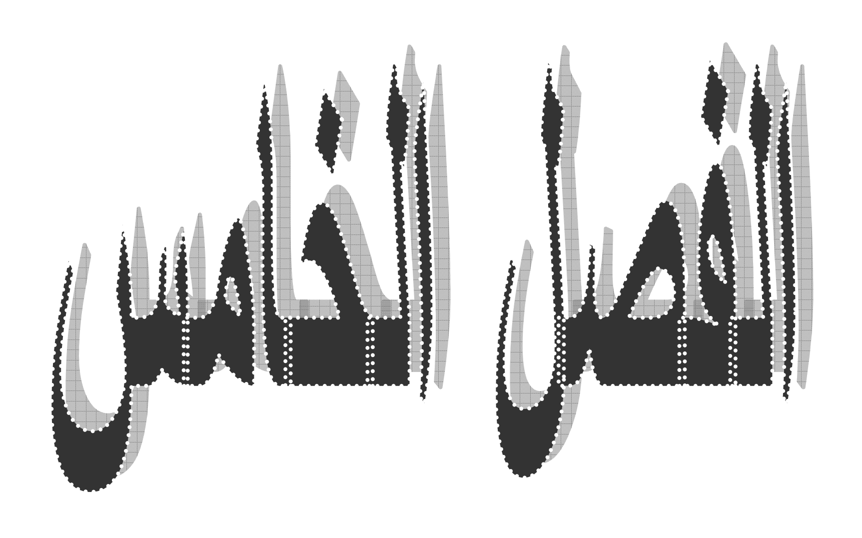
5- مراقبة الصحة.	اكتشاف بسرعة الأضرار التي تلحق بصحة العامل.	- تعريف وتقييم الأخطار التي تأثر على صحة العمال الموجودة في محيط العمل. - وضع معايير المراقبة الطبية للعمال. - ترقية الصحة. - وضع برنامج للصحة في العمل. - الاستعانة مصالح الصحة الموجودة. - العمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن في العمل.
6-طرق العمل الآمنة	- وضع طرق وتقنيات للعمل بطريقة أمنية.	- إعداد طرق العمل الآمنة. - مراقبة وتحليل المهام. - تزويد مختلف الوظائف والمهام بالطرق والتقنيات العمل الآمنة. - العمل بالتعاون مع العمل و لجنة الصحة والأمن في العمل.
7-التشريع حول الصحة والأمن في العمل	- تحديد متطلبات الصحة والأمن في العمل بأخذ بعين الاعتبار خصائص المؤسسة.	- وضع قائمة التشريع الذي يجب أن تحترمه المؤسسة . - إعداد قوانين داخلية من طرف المديرية العامة . - التعريف بالتشريع المطبق في المؤسسة ومختلف القوانين الداخلية للأمن والعمل على احترامها - تقديم معلومات حول القوانين المعمول بها فيما يخص الصحة و الأمن في العمل لكل الأشخاص الذين يدخلون المؤسسة
8- تجهيزات الوقاية.	- حماية العمال من الأخطار التي لا يمكن إزالتها من مصدرها أو التي لا يمكن مراقبتها	- اختيار تجهيزات الوقاية. - تسيير تجهيزات الوقاية. - الحصول على بطاقة المعلومات حول تجهيزات الوقاية و شرحها للعمال - العمل بالتعاون مع اللجنة .

9-الإعلام حول الصحة والأمن في العمل	- تقديم للعمال مختلف المعلومات المتعلقة بمحيط العمل.	- وضع وسائل الإعلام حول الصحة والأمن كجداول الإعلانات، اجتماعات دورية لحديث عن الوقاية في العمل. - نشر المعلومات الرسمية في المؤسسة والمتعلقة بالصحة والأمن من حيث القانون أو التشريع. - تسهيل على العمال الحصول على الوثائق الخاصة بالصحة والأمن في العمل - توقع الميكانيزمات الضرورية لتزويد الأشخاص الذين يدخلون المؤسسة بمعلومات حول الصحة و الأمن في العمل -العمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن في العمل.
10-التكوين في مجال الصحة والأمن في العمل.	- السماح للعمال في اكتساب معارف ومهارات في مجال الصحة و الأمن في العمل، وكذلك سلوكات واتجاهات أمنية	- تكوين وتدريب العمال على تنفيذ مهامهم بطريقة أمنية. - إجراء التكوين الضروري في مجال الوقاية - تقديم للعمال التكوين المنصوص عليه في التشريع - وضع برنامج فعال للتكوين في مجال الصحة و الأمن في العمل. - العمل بالتعاون مع لجنة الصحة والأمن في العمل.

- تحديد نوع الوضعيات المقصودة. - تبني طريقة تحري و تحليل في مجال الحوادث. - وضع سجل للحوادث. - كتابة في السجل كل الأخطار التي يمكن لها أن تسبب حوادث. - جمع إحصائيات حول الحوادث وتحليلها - وضع الميكانيزمات التي يجب إتباعها - العمل بالتعاون مع لجنة الصحة و الأمن في العمل	- تعديل الوضعيات التي تثير الحوادث وإجراء الوقاية للوضعيات المشابهة	11- التحري والتحليل في مجال الحوادث.
- تعيين مسؤولي الصحة والأمن في العمل وتحديد طريقة التي تتبع في الحالات العاجلة. - وضع معايير للوقاية والتصدي لمختلف الحوادث. - تبني مخطط الاستعجالات. - توقع الإجراءات المناسبة للوضعيات العاجلة. - تقييم إجراءات الاستعجال.	- تخفيض من نتائج حادثة يمكن أن تزيد من تأثيرها.	12- إجراءات الاستعجال

يوضح وسائل الوقاية والهدف المنتظر منها وكذا المعايير الموصى بها في مجال الصحة والأمن في العمل.


الجانب التطبيقي


الفصل الخامس

الفصـل الخامس

مؤسسة النظافـة

5-1-نشأة مؤسسة النظافة

5-2- منظام مؤسسة النظافة

5-3-مهام مؤسسة النظافة

5-4- مجال ومخطط تدخلهـا

5-5- الموارد البشرية والمادية

5-6- حوادث العمل والأمراض المهنية

5-7- الإجراءات الوقائية

5-8- تكوين وإعلام عمال النظافة

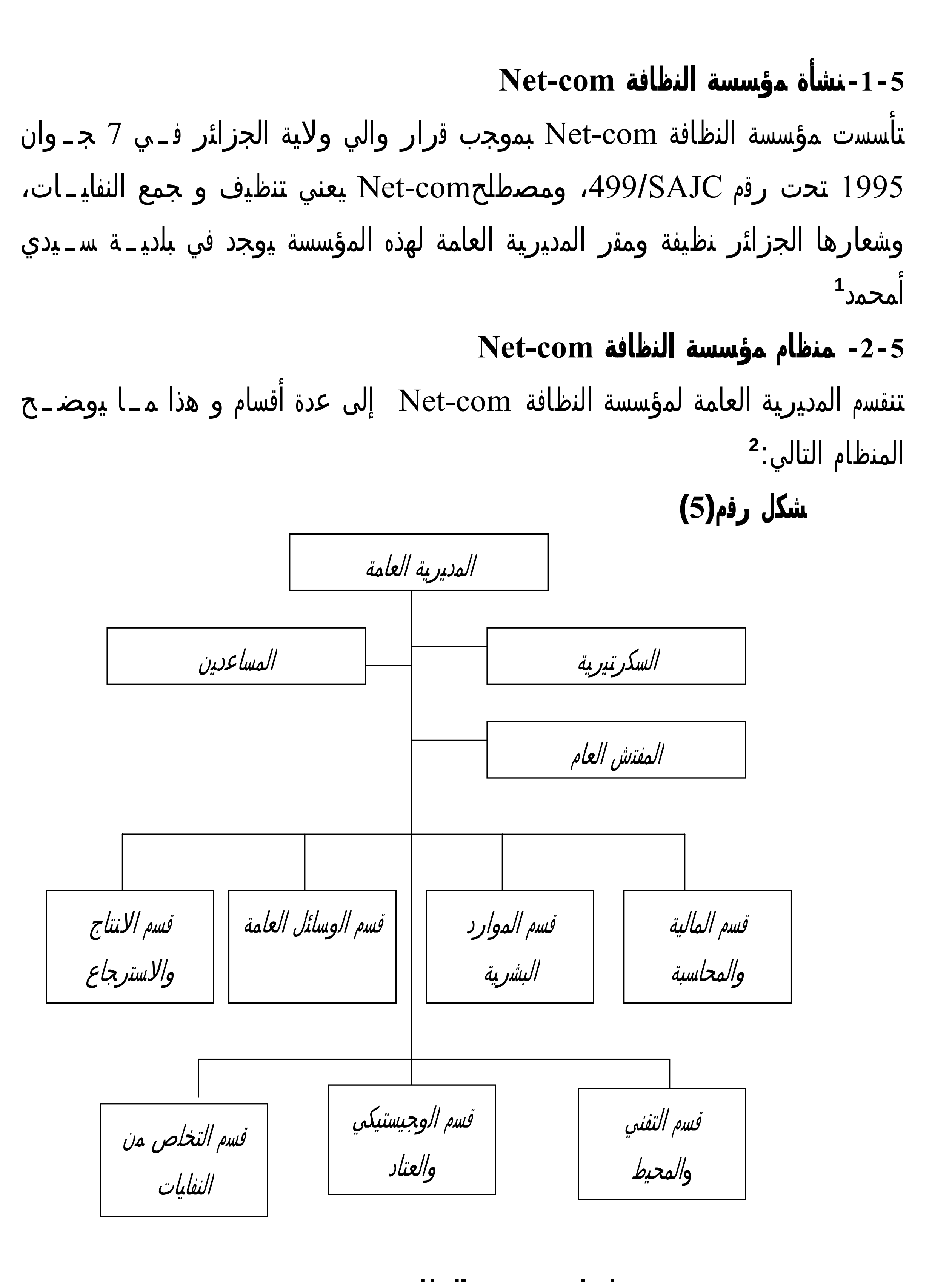
5-1-نشأة مؤسسة النظافة Net-com

تأسست مؤسسة النظافة Net-com بموجب قرار والي ولاية الجزائر فـي 7 جـوان 1995 تحت رقم 499/SAJC، ومصطلح Net-com يعني تنظيف و جمع النفايـات، وشعارها الجزائر نظيفة ومقر المديرية العامة لهذه المؤسسة يوجد في بلديـة سـيدي أمحمد[1]

5-2- منظام مؤسسة النظافة Net-com

تنقسم المديرية العامة لمؤسسة النظافة Net-com إلى عدة أقسام و هذا مـا يوضـح المنظام التالي:[2]

شكل رقم(5)



يبين منظـام مؤسسة النظافـة Net com

[1-2] SOURCE EPIC NET COM "Organigramme Epic NET COM"

5-2-1- المديرية العامة: وتتضمن الهياكل التالية:
- المفتشية العامة.
- المساعدين (مساعد مكلف بالاتصال والعلاقات الخارجية و مساعد مكلف بالمتابعـة التقنية).
5-2-2- أقسام الدعم: والمتمثلة فيما يلي:
أ- قسم المالية والمحاسبة: مسؤول هذا القسم يساعده في مهامه كـل مـن مسـؤول مصلحة الخزينة والميزانية ، ومسؤول مصلحة المحاسبة و الضرائب.
ب-قسم الموارد البشرية والتنظيم: مسؤول هذا القسم يساعده في مهامه كل من مسؤول مصلحة الدفع والضرائب، مسؤول المصلحة الاجتماعية و مسؤول مصـلحة المـوارد البشرية والقانونية.
ت- قسم الوسائل العامة: مسؤول هذا القسم يساعده في مهامه كل من مسؤول مصلحة ألإدارة العامة، مسؤول مصلحة الميراث ومسؤول مصلحة التموين وتسيير المخزون.
5-2-3-الأقسام التقنية والمحيط:التي تضم وحدات الصحة المدنية، والمتمثلة فيما يلي:
ث- القسم التقني والمحيط: مسؤول هذا القسم يساعده في مهامه كـل مـن مسـؤول مصلحة الصحة المدنية، مسؤول مصلحة الدراسات والتنمية ومسؤول مصـلحة الإدارة العامة وكذا مسؤول مصلحة التعويض.
ج- القسم اللوجيستيكي والعتاد: مسؤول هذا القسم يساعده في مهامه كل من مسـؤول مصلحة الإدارة العامة ومسؤول مصلحة تسيير العتاد ومسؤول مصلحة اللوجيستيك.
ح- قسم المفارغ العمومية: مسؤول هذا القسم يساعده في مهامه كـل مـن مسـؤول المصلحة الخاصة بمركز التخاص التقني للنفايات لأولاد فايـت ومسـؤول مصـلحة استغلال المفرغة العمومية لواد السمار ومسؤول مصلحة الإدارة العامة.
خ- قسم الإنتاج والاسترجاع: مسؤول هذا القسم يساعده في مهامه كل مـن مسـؤول مصلحة إنتاج الأكياس ومسؤول مصلحة الاسـترجاع والتجهيـزات الخاصـة بجمـع النفايات.

5-3- مهام مؤسسة النظافة Net-com

تتمثل مهام مؤسسة النظافة Net-com فيما يلي:

- جمع ورفع النفايات المنزلية المتواجدة في مختلف الأحيـاء والطرقـات العموميـة والأسواق.

- تنظيف وغسل الأرصفة والأماكن العمومية.

- مراقبة الطريق العمومي في الجانب المتعلق بالنظافة.

- تسيير المفرغة المتواجدة في واد سمار والمركز التقني لأولاد فايت والتخاص مـن النفايات.

- صيانة التجهيزات المستعملة في العمل[1]

5-4- مجال ومخطط تدخلهـا[2]

5-4-1- مجال تدخلهـا

مؤسسة النظافة Net-com تقوم بمهامها على مستوى 28 بلدية من أصل 57 بلديـة على مستوى الجزائر العاصمة التي يفوق عدد مجمل سكان هاته البلديات 28 أكثر من 2.000.000 نسمة والتي تنتج ما يفوق 1700 طن من النفايات كل يـوم، فمؤسسـة النظافة تقوم بجمع مجمل النفايات المنزلية المتكونة من:

- النفايات الناتجة عن النشاطات المنزلية اليومية.

-النفايات الناتجة عن النشاط الحرفي، التجاري، الإداري والصناعات الصغيرة....الخ.

5-4-2- مخطط تدخلها

مخطط التدخل لمؤسسة النظافة Net-com يتمثـل فـي تبنـي إسـتراتيجية فعالـة وناجعة من خلال وضع مكانيزمات وهياكل للتسيير بهدف السماح للمؤسسة في تنميـة أكبر لمهامها ونشاطاتها وهياكلها الداخلية عن طريق دعم مختلف أقسـامها ووحـداتها التقنية، البشرية والمادية، لرفع من قدراتها على الاستقبال وتوسيع مجال تـدخلها مـن جهة، ووضع مخطط تنظيمي يسمح بتحقيق أحسن تحكم في نشاط التنظيف من جهـة أخرى.

[1-2-] SOURCE EPIC NET COM " Présentation De L' Etablissement Epic NET COM "

5-5- الموارد البشرية والمادية

5-5-1- الموارد البشرية

تعتبر مؤسسة النظافة NET COM من بين المؤسسات التي تضم عـدد كبيـر مـن الموارد البشرية وذلك تبعا لطبيعة مهامها، وكذا اتساع الحيز الذي تمارس فيـه هـذه المهام (28 بلدية)، حيث يعرف تطور مواردها البشرية تذبذب من سنة إلـى أخـرى وذلك حسب توظيفها لعمال جدد من جهة وتسريع لبعض الفئات العماليـة مـن جهـة أخرى كالعمال الموسميين، وهذا تبعا لحاجياتها من اليد العاملة، والجدول التالي يوضح هذا التطور لسنوات الأربعة الأخيرة.[1]

الجدول رقم(7)

الفئات العمالية / السنوات	العمال الإداريين	العمال التقنيين	المجموع
2005	94	5612	5706
2006	97	6096	6193
2007	95	5391	5486
2008	95	5375	5470

يبين تطور عمال مؤسسة النظافة من سنة 2005 إلى 2008

وبهدف تسيير أحسن للمورد البشرية لجأت مؤسسة النظافة NET-COM إلى تطبيق سلسلة من الإجراءات العملية التي يمكن اختصارها في النقاط التالية:

- تنظيم الوضعيات الإدارية للعمال الذين يمارسون وظائف إدارية ووظائف تقنية.
- وضع مخطط لتوظيف وإدماج العمال الجدد يأخذ بعين الاعتبار مختلـف الحاجـات المصرح بها في مختلف الأقسام من حيث الموارد البشرية.
- وضع منظام لكل الأقسام مع تحديد عدد العمال التابعين لكل قسم.
- تعميم استخدام الإعلام الآلي في تسيير مختلف الوظائف.
- متابعة وإثراء مختلف مراكز العمل عن طريق إلغاء بعضها أو إحداث بعض مراكز العمل الجديدة.

1- SOURCE EPIC NET COM " Département Des Ressources Humaines Et Réglementation"

- رفع من أداء مختلف الوحدات وتدعيم إمكانيتها للوصول إلى أحسن تحكم في الأفراد
- اكتساب كفاءات جديدة بهدف تدعيم التطبيقات الجديدة في التسيير.
ومن بين الإجراءات التي سطرتها المؤسسة و التي لها علاقة بتكوين العمـال إنشـاء مدرسة النظافة NET-COM والتي تهدف إلى:
- تعليم العمال طرق أداء مختلف المهام الموكلة إليهم مثل تنظيف وجمع النفايات مـن مختلف الأحياء وطرقات باستعمال وسائل العمل معينة.
- تعليم العمال القواعد الخاصة بالصحة والأمن في العمل.
وسيتم التطرق للتكوين الذي يقوم به عمال النظافة بالتفصيل فـي العنصـر الخـاص بتكوين عمال النظافة[1]

5-5-2- الموارد المادية

ويقصد بها مختلف المعدات التي يستخدمها عمال النظافة في عملهم المتمثل في تنظيف وجمع النفايات المنزلية من مختلف أحياء البلديات 28 الموكلة لمؤسسة النظافة NET-COM كالشاحنات المختلفة، أدوات الكنس...الخ.
ولكن ما تم استنتاجه أن المؤسسة تعاني من نقص في هذه المعدات، والتي تعتبر مـن بين الصعوبات التي تواجهها المؤسسة في انجاز مهامها بصفة فعالة وكاملة فـي ظـل وجود وسائل عمل لا تستجيب لتعدد واتساع نطاق تدخلها فهذا الـنقص الـذي تعانيـه المؤسسة من وسائل عمل يمكن تفسيره كما يلي:[2]
- قدم الحظيرة الخاصة بآلات العمل.
- تدهور الحالة الميكانيكية للشاحنات.
- التكلفة الباهظة لصيانة مختلف الآلات.
- عدم وجود قطاع الغيار الأصلية.
- تعطل معظم الآلات.
ومن هذا قررت المؤسسة ضرورة تجديد حظيرة الآلات، بهدف القدرة على الاستجابة لمهام الموكلة إليها في أحسن ظروف ممكنة، و من أجل تحقيق ذلك لجأت المؤسسة إلى

1-2- SOURCE EPIC NET COM " Présentation De L' Etablissement Epic NET COM "

تخصيص ميزانية لتجديد هذه الحظيرة ويظهر هذا في اقتناء آلات جديدة بـدعم مـن الولايات والمتعلقة فيما يلي:

- شراء آلات متنقلة Matériels roulants لجمع النفايات وتتمثل في:
- عربات صغيرة Camions micro-bennes.
- شاحنات جرارة Camions tracteurs.
- شاحنات ضاغطة Camions bennes.
- عربات دمبر dumper.

إضافة إلى شراء سيارة إسعاف وبعض الدراجات النارية Scooter لمراقبة سير العمل في مختلف الأحياء، كما لجأت المؤسسة إلى الاستعانة بالقطاع الخاص لتغطية الـنقص الذي تعانيه في مجال الشاحنات وهذا بهدف:

- دعم وسائل العمل المتواجدة بشاحنات أخرى.
- رد الاعتبار الكامل للهياكل القاعدية للمؤسسة كحظيرة الشاحنات.
- دعم وحدات الصحة بمختلف التجهيزات اللازمة وكذا وحدات الصيانة.

5-6- حوادث العمل والأمراض المهنية

ينتج عن وظائف عمال النظافة عدة حوادث عمل وأمراض مهنية مختلفة نتيجة التعامل مع النفايات المنزلية أثناء جمعها ونقلها، والمتمثلة فيما يلي:

5-6-1- حوادث العمل

يتعرض عمال النظافة سنويا إلى حوادث عمل متفاوتة الخطورة وذلك بحكم خطـورة المهام التي يقومون بها، والجدول التالي يبين عدد حوادث العمـل لسـنوات الأربعـة الأخيرة ألتي وقعت لعمال مؤسسة النظافة Net-com

جدول رقم(8)

السنـوات	عدد حوادث العمل
2005	49 حادث
2006	66 حادث
2007	89 حادث
2008	71 حادث

يبين عدد حوادث العمل التي وقعت لعمال مؤسسة النظافة Net-com خلال لأربع سنوات

من خلال هذا الجدول يتبين أن عدد حوادث العمل التي يتعرض لها عمـال النظافـة تختلف من سنة إلى أخرى، حيث شهدت سنة 2007 أكبر نسبة من حـوادث العمـل والمقدرة بـ89 حادث ثم تليها سنة 2008 بـ71 حادث عمل، وسـنة 2006 بـ66 حادث، وفي الأخير سنة 2005 بـ49 حادث عمل، ومن أهم الأسباب المؤدية إلى هذه الحوادث نذكر ما يلي:

- وجود أشياء خطيرة مع النفايات كقطع الزجاج، الإبر...الخ.
- السقوط من الشاحنات.
- الانزلاق بفعل وجود مواد لزجة في أماكن العمل.
- التعرض إلى حوادث مرور أثناء العمل بفعل شاحنات العمـل أو سـيارات الغيـر وتنجز عن هذه الحوادث أضرار مختلفة كالكسور، الجروح، الصدمات...الـخ وفـي بعض الأحيان يؤدي الحادث إلى وفاة العامل.[1]

1- SOURCE EPIC NET COM "Registres D'accidents Du Travail Pour L'années 2005-2006-2007-2008"

5-6-2- الأمراض المهنية

ينتج عن التعامل مع النفايات المنزلية عدة أمراض مهنية تصيب عمال النظافة بسبب تضمنها أشياء قادرة على نقل العدوى مثل الإبر الطبية، خاصة في حالات عدم التزام عمال النظافة بارتداء معدات الوقاية الفردية كالقفازات التي تحمي الجسم، وتتمثل الأمراض التي يتعرض لها عمال النظافة جراء التعامل مع هذه النفايات ما يلي:[1]

-الكزاز TETANOS : هو مرض معدي خطير قد ينتج عن عدوى تنتقل عن طريق وجود جرح في اليد والذي يتسبب فيه جرثومة باسل Bacille التي قد تتواجد في النفايات المنزلية وينتج عنها مشاكل تنفسية بسبب تأثر عضلات الصدر والفك.

-داء البريميات LEPTOSPIROSE : ينتقل عن طريق المياه القذرة التي يتواجد بها بول القواضم Rongeur والتي يمكن لها أن تختلط بالنفايات المنزلية و يؤدي هذا الداء في بعض الحالات الى الوفاة بسبب خطورة جرثومة leptospire.

-حمى بروسيلية (مالطية أو متموجة) BRUCELLOSE : تنتقل عن طريق مخلفات المذابح Abattoirs (عظام الحيوانات) التي ترمى مع النفايات المنزلية والتي قد ينتج عنها أعراض أمراض مختلفة، كالتعب والحمى، آلام المفاصل، اضطراب الجهاز العصبي المركزي.

- الجرب GALE : ناتج عن حشرات طلحية Acariens المتواجدة مع النفايات وفي الكثير من الأحيان ينتقل هذا المرض عن طريق الاتصال الجسمي بين عاملين خاصة في حالة عدم احترام إجراءات الصحة، وهو مرض جلدي تثيره طفيليات Parasites التي تحفر ثقوب في الطبقة العليا للجلد وينتج عنها حكة شديدة.

- التهاب الكبد HEPATITE B : قد ينتج عن تعرض العامل إلى وخز الإبر الطبية المعدية المتواجدة مع النفايات والتي تؤدي به إلي أمراض حادة، كالتهاب الكبد Inflammation du foie أو دائمة كسرطان الكبد Cancer du foie . - داء الكلب RAGE : يثيره جرثوم الذي ينتقل إلى جسم العامل اثر عضة كلب مصاب بداء الكلب والذي يتسبب في إثارة التهاب السحاياMéningite والتهاب الدماغ Encéphalite

[1] EPIC NET-COM "Hygiène Et Sécurité: Maladies Susceptible D'être Contractées Par Les Agent De Propreté Pendent L'exercice De Leur Fonctions" Source Ecole De La Propreté.

السيدا SIDA: ينتقل عن طريق الإبر الطبية المستعملة والمعدية التي قد تتواجـد مـع النفايات ويؤدي هذا المرض إلى إضعاف جهاز المناعة لدى العامل مما يسهل التعرض إلى مختلف الإمراض.

الضررNUISANCE: الذي يصيب جسم العامـل اثـر تعرضـه لعوامـل مناخيـة (كالبرودة، الريح، المطر، أشعة الشمس...)

تأثر عملية التنفس: يسبب الحساسية الناتجة عن الغبار و استنشاق أبخرة و مواد معدية إضافة إلى مرض السل tuberculose.

- أمراض الجلد DERMATOSE: كمـرض الاكزيمـا Eczéma ، تسـمم جلـدي Mycoses Cutanées.

التهاب العيون INFLAMATION OPHTALMIQUE: مثل مرض التهاب الملتحمة

5-7- الإجراءات الوقائية

تحصي مصلحة طب العمل لمؤسسة النظافة Net-com عدة حوادث عمل تقع لعمـال النظافة جراء عدم احترام إجراءات الوقاية، كعدم ارتداء المعدات الخاصـة بالوقايـة إضافة إلى نقص اليقظة حول الأخطار، وكذا انعدام التنسيق بين سـائق شـاحنة نقـل النفايات وعامل النظافة، لذا لجأت إدارة المؤسسة إلى وضع إجراءات التي تظهر على شكل تعليمات حول الصحة والأمن في العمل تقدم لعمال النظافة وهذه الإجراءات تتمثل فيما يلي:[1]

5-7-1- الوقاية التقنية الجماعية: وتتمثل في:

- اختيار وصيانة الآلات.
- جمع النفايات بسرعة لتجنب تعفنها.
- تزويد الشاحنات بعلب الأدوية.
- تزويد مختلف الوحدات بمرشات للاستحمام .
- إنشاء غرف فردية لتغيير الملابس

- السهر على احترام إجراءات الصحة في أماكن تواجد العمال كالأقسام و منع إدخال إلى هذه الأماكن أشياء تم استرجاعها من النفايات.

---

[1]- EPIC NET-COM، Référence Précédente.

5-7-2- الوقاية الفردية

- توعية العمال حول طرق الأمن أثناء العمل في الشوارع.

- إعلام العمال حول الأمراض المعدية المرتبطة بعملهم.

- إلزام العمال ارتداء معدات الوقاية كحذاء الأمن، القفازات.

- عدم الأكل والشرب أو التدخين أثناء جمع النفايات.

استرجاع الإبر ووضعها في علب خاصة باستعمال كلاب خاص في الاسترجاع، بهدف وقاية العمال الآخرين من أخطار الإصابة بهذه الإبر أثناء رميها في المفارغ.

- الاستحمام بعد العمل مع تغيير الملابس

5-7-3- المراقبة الطبية

بما أن وظيفة عامل النظافة تعتبر من بين الوظائف الصعبة والمليئة بالأخطار عملت إدارة المؤسسة على توفير مصلحة خاصة بطب العمل، تسهر على التكفل بهذه الفئـة من العمال و يتضح ذلك فيما يلي:

- الفحوصات الطبية التي يجريها عمال النظافة بطريقة مفروضة وبصفة دورية

- القيام بفحص طبي بعد الرجوع من العطلة المرضية التي تفوق 21 يوم

- القيام باستقصاء وتشخيص لتأكد من وجود أو عدم وجود أخطار تؤدي إلى وقـوع أمراض مهنية.

5-8- تكوين وإعلام عمال النظافة [1]

في إطار وضع سياسة محكمة في مجال التكوين، إهتمت مؤسسة النظافـة Net-com بتحديد ووضع نظام تكويني خاص بعمال النظافة، حيث تهدف هذه السياسة إلى ما يلي:

- تنمية الكفاءات المكتسبة لدى العمال.

- تسهيل عملية الاندماج الداخلي للعمال.

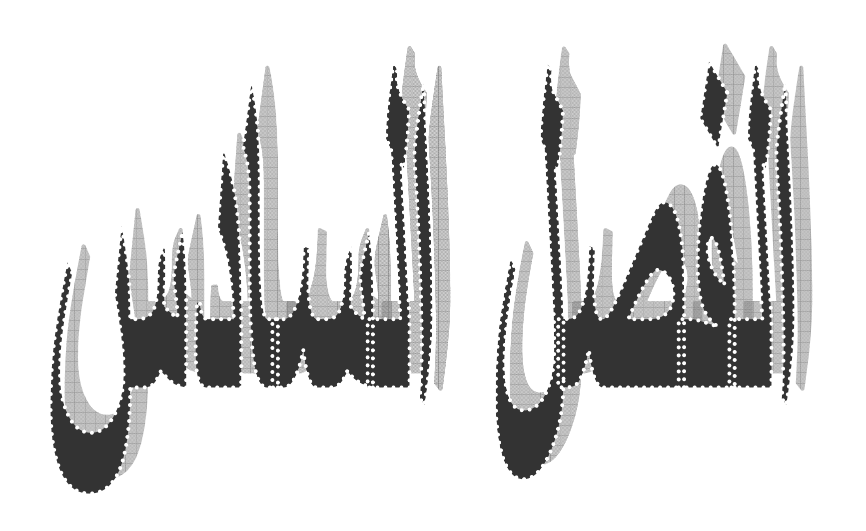
- توفير الظروف التي تسمح للعمال بالتطور واكتساب المعارف والكفاءات اللازمـة لممارسة الوظائف والنشاطات الخاصة بمهام عمال النظافة.

ومن أجل تحقيق ذلك لجأت المؤسسة إلى إنشاء مدرسة النظافة Net-com الواقعة في بلدية بولوغين بهدف تكوين وتعليم عمال النظافة طرق العمل وأساليب الوقاية من

1- SOURCE EPIC NET COM "Programme Concernant Les Agents De Propreté Ecole De Propreté"

مختلف الأخطار، وذلك بوضع برنامج خاص بتكوين وإعلام عمال النظافة، انطلاق من تحديد الحاجات الخاصة بالتكوين والتدريب وكذا الأهداف المنتظرة، ولتحقيق ذلك قامت المؤسسة بتوقيع اتفاقية مع المركز الوطني للتعليم المهني بعد (CNEPD)، بهدف تحديد أساليب والشروط العامة لسير عملية التكوين والمتعلقة أساسا بالعمال التقنيين (corps technique) كالسائقين وأعوان النظافة لأن طبيعة عملهم يستوجب تكوين خاص في مجال الصحة والأمن في العمل، ولذا تم تسطير برنامج لتدريب عمال النظافة وتكوينهم حول أحسن طرق التنظيف وجمع النفايات واستعمال الأدوات و الآلات المعدة لذلك، إضافة إلى تحسيسهم وإعلامهم حول طرق تجنب مختلف الأخطار المتعلقة بعملهم، كالتنبيهم بضرورة ارتداء معدات الوقاية وإتباع سلوكات آمنة، وتجنب الحركات الخطيرة، وذلك تحت تأتير أساتذة لمدة تتراوح أسبوعين وبصفة عامة برنامج التكوين والإعلام المتعلق بعمال النظافة يهدف أساسا إلي ما يلي:

- تكوين عمال النظافة (الدائمين والمؤقتين) حول طرق الوقاية من الأخطار المتعلقة بجمع ونقل والتخاص من النفايات.
- إرشادات العمال حول السلوكات التي يجب إتباعها لتجنب أي حادث عمل
- إلزامهم باحترام القواعد الخاصة بالمرور كعدم قطع الطريق السريع لجمع النفايـات وجمع النفايات عكس حركة المرور أثناء استعمال الشاحنة.
- إكساب العمال تقنيات العمل السليمة، كشرحهم مختلف الخطوات التي يجب إتباعهـا أثناء جمع النفايات وطرق استخدام تجهيزات العمل.
- تعليمهم طرق إسعاف العامل الذي تعرض لحادث عمل
- توعية العمال حول أهمية التنسيق فيما بينهم أثناء العمل مثل التنسـيق بـين عامـل النظافة وسائق شاحنة جمع النفايات، لان كثير من الحوادث تقع نتيجـة نقـص هـذا التنسيق.


الفصل السادس

الفصل السادس

الدراسة الأساسية

- تمهيـد

6-1- منهج البحـث

6-2- مكان إجراء البحث

6-3- عينة البحث وخصائصها

6-4- أدوات جمع البيانات

6-5- أدوات تحليل البيانات

6-6- الدراسة الاستطلاعية

- تمهيـد

لايمكن لأي دراسة الوصول إلى تحقيق أهدافها إلا إذا اتبع الباحث مجموعة من الإجراءات المنهجية التي تمكنه من الوصول إلى المعطيات اللازمة والمتمثلة أساسا في اختيار منهج البحث المناسب والمكان والمجتمع الذي نود إجراء عليه دراسة، وكذا تحديد الأدوات التي من خلالها يتم جمع البيانات والحقائق حول الموضوع والتي تسمح بتحليل هذه البيانات، وكذلك القيام بدراسة إستطلاعية حول موضوع البحث.

1-6- منهج البحـث

يعتبر المنهج من العناصر الأساسية التي ينبغي أن تتوفر في أية دراسة، ومن الوسائل الهامة التي يستخدمها الباحث عند دراسته للظواهر المختلفة ومن غير المعقول أن يخلوا أي بحث علمي من منهج عن طريقه يتمكن الباحث إلى التحقق من صحة فرضيات بحثه أو بطلانها، وبما أن المنهج والبحث عمليتان متلازمتان جنبا لجنب من بداية البحث إلى نهايته، فان الباحث يستوجب عليه تحديد المنهج الذي يستخدمه في بحثه من البداية، وتتحدد معالم المنهج المناسب للبحث وفق طبيعة الإشكالية أي الطريقة التي تمت بها صياغتها وصياغة فرضيات البحث، ومن هذا المنطلق فان المنهج الذي سيتبع في هذا البحث يتمثل في المنهج الوصفي الذي نعتمد عليه في دراستنا هذه وذلك لطبيعة موضوع البحث الذي يستلزم الوصف والتحليل والتشخيص لواقع مشكلة البحث المتمثلة في دراسة العلاقة القائمة بين نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة ومدى لعبه دور في تخفيض من معدل حوادث العمل التي يتعرضون لها.

وبإتباع خطوات المنهج الوصفي نتمكن من تنظيم وتدوين المعلومات الخاصة بحوادث العمل التي يتعرض لها عمال النظافة، واكتشاف مدى ملائمة التكوين الذي يتلقونه للحد من هذه الحوادث، والتي يمكن تلخيصها بغرض تكوين صورة إحصائية على الظاهرة المدروسة.

6-2- مكان إجراء البحث

أجريت هذه الدراسة في وحدتين من وحدات مؤسسة النظافة NET-COM من أصل ثمانية وحدات التي تشمل عليها المؤسسة والمتعلقة بـ 28 بلدية من أصل 57 بلدية على مستوى العاصمة، وهما على التوالي وحدة باب الواد ووحدة بوزريعة ، وتحتوي هاتين الوحدتين على عدة فروع تقوم بجمع النفايات باستخدام الشاحنات camions وفروع أخرى تقوم بالتنظيف وجمع النفايات عن طريق الكنس balayage والتي تعتبر مكان أجراء الدراسة، وقمنا باختيار هاتين الوحدتين لعدة اعتبارات منها :

- العدد الكبير من العمال التابعين لهاتين الوحدتين 493 عامل إضافة إلى

- الحجم الكبير من النفايات المنزلية التي ينتجها سكان هاتين المنطقتين أكثر من 16050 طن من النفايات يوميا مما يصعب من مهمة عمال النظافة ويعرضهم إلي عدة أخطار.

-تمركز العدد الكبير من السكان المتمركز في هاتين البلديتين أكثر من 415 ألف نسمة.

6-3- عينة البحث وخصائصها

اختيرت عينة البحث بطريقة عرضية وتتكون من 45 عامل 24 منهم ينتمون إلى وحدة باب الواد و21 منهم ينتمون إلى وحدة بوزريعة من أصل 493 عامل موزعين على فروع هاتين الوحدتين. وفي البداية قمنا باختيار عينة متكونة من 53 عامل نظرا لرفض البعض منهم الاستمرار في الإجابة علي أسئلة الاستبيان وكذا عدم توفر لدى البعض الأخر من العمال الوقت الكافي لإتمام الإجابة على كل أسئلة الاستبيان بسبب ارتباطهم بالعمل، قمنا بإلغاء 8 أفراد من العينة واحتفظنا في الأخير بعينة متكونة من 45 عامل ووقف حجم العينة عند هذا العدد بسبب التجانس الكبير الذي يظهر في مجتمع عينة البحث إضافة إلي الإمكانيات المادية والوقت المحدد لدراسة، ومن خصائص هذه العينة أن معدل العمر هو 42 سنة وأن معظمهم أميون لا يعرفون القراءة ولا الكتابة، مما استلزم علينا الأمر شرح الأسئلة الموجودة في الاستبيان باللغة العامية ومن ثمة تدوين إجاباتهم.

6- 4 - أدوات جمع البيانات

لكل دراسة أو بحث علمي مجموعة من الأدوات والوسائل التي يستخدمها ويستعين بها الباحث للوصول إلى الحقائق التي يسعى إليها، وبما أن طبيعة الموضوع هي التي تفرض على الباحث نوع المنهج الذي يتبعه، وتبعا لذلك يفرض عليه نوع الأدوات الواجب استخدامها لجمع الحقائق والمعطيات في الميدان، فإنه في هذه الدراسة تم الاعتماد على الأدوات التالية في جمع المعلومات المتعلقة بموضوع بحثنا.

أ- المقابلة

قمنا بإجراء مقابلات مع مسؤولي ومشرفي بعض المصالح التابعة لمؤسسة النظـافة NET-COM الذين زودونا بمعلومات لها علاقة بموضوع الدراسة، كمدير مدرسة النظافة الواقعة في بلدية بولوغين، مسؤولة قسم تسيير الموارد البشرية والتنظيم، مسؤولة مصلحة طب العمل، إضافة إلي بعض مسؤولي الوحدات الذين قدموا لنا معلومات هامة متعلقة بموضوع الدراسة، وكذا مقابلة بعض عمال النظافة الذين قدموا لنا أرائهم وتصوراتهم حول الحوادث التي يتعرض لها عمال النظافة وكذا حول طبيعة التكوين الذي تلقونه.

ب- الاستبيان

إضافة إلى المقابلة اعتمدنا في بحثنا كذلك على تطبيق الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات من ميدان البحث حول موضوع الدراسة، حيث عند إعداد هذا الاستبيان قمنا أولا بتحديد نوع المعلومات المطلوب جمعها، وكذلك بتحديد الأسئلة التي توفر لنا إمكانية جمع معلومات التي تخدم موضوع البحث ، حيث قمنا بترتيب أسئلة الاستبيان ترتيبا منطقيا وترجمتها إلى أسئلة قابلة للإجابة عليها من طرف المبحوثين، فمنها أسئلة مغلقة ونصف مفتوحة يتم الإجابة عليها بنعم أو لا و في بعض الأسئلة تم وضع اختيارات للإجابة، وفي بداية الاستبيان قمنا بصياغة 32 سؤال وبعد تطبيقه على مجموعة من عمال النظافة ومراجعته من مع بعض الأساتذة قمنا بإجراء بعض التعديلات اللازمة فيه، وذلك بتعديل صياغة بعض الأسئلة وتنحية البعض الأخر منها وتم صياغته في شكله النهائي في 26 سؤال.

ج- الوثائق و السجلات

استعنا بغرض جمع المعلومات حول موضوع البحث بالوثائق والسجلات التي تمكنا من الحصول عليها من المؤسسة والمتمثلة أساسا في سجلات حوادث العمل لأربعة سنوات(2008،2007،2006،2005) التي ساعدتنا في إحصاء والتعرف على الحوادث التي يتعرض لها عمال النظافة والتي نتعرض إلي تحليلها بطريقة مفصلة في الجانب المتعلق بالدراسة الاستطلاعية، كما تم الحصول كذلك على وثائق مرتبطة ببرنامج التكوين المعد للعمال النظافة، وكذا وثائق حول منظام المؤسسة التي تعرضنا لها أنفا في الفصل المتعلق بوصف مؤسسة النظافة.

6-5- أدوات تحليل البيانات

تتوقف نتائج كل دراسة على أدوات إحصائية بحيث يقوم الباحث بتبويب وتحليل البيانات التي تم جمعها للبرهنة على مدي الاحتفاظ برضيات البحث أو نفيها، لذا ارتأينا في بحثنا هذا بغرض رصد البيانات المتعلقة بالدراسة الميدانية الاعتماد على جداول التكرارات، وبغية تحليلها قمنا بحساب النسب المئوية التي تعتبر صالحة لوصف البيانات وإعطاء فكرة عن حجم الفروق الموجودة بين مختلف التكرارات المتعلقة بكل سؤال والتي تمكنا من شرح وتفسير النتائج، وقمنا باستخدام الاختبار الإحصائي χ^2 للفروق d'indépendance، الذي يعتبر من الاختبارات الإحصائية اللابرامترية، الذي يعتمد فيه على ما يسمى بالتكرارات المشاهدة والتكرارات المتوقعة وهذا من اجل معرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في نتائج الاستبيان حسب متغيرات السن، الأقدمية في العمل، وحدات العمل وذلك عن طريقة مقارنة χ^2 المسحوبة بχ^2 المجدولة، ويستخدم كاف تربيع عندما يتعامل الباحث مع معطيات نوعية، فمستوي القياس هو المستوي الاسمي، وهو بذلك يختلف عن اختبار t واختبار Z التي تتعامل مع معطيات كمية أي مستوي المسافات المتساوية.[1]

---

[1]– بوحفص عبد الكريم 2005 : "الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية والإنسانية، مدعم بتطبيقات وتمارين وحلول " الجزائر، بن عكنون، ديوان المطبوعات الجامعية، ص193.

6-6- الدراسة الاستطلاعية

لإجراء دراسة استطلاعية حول حوادث العمل التي يتعرض لها عمال مؤسسة النـ ـظافة NET-COM، قمنا بإعداد خطوات لإجراء هذه الدراسة بغرض الحصول على معلومات التي تخدم موضوع بحثنا ، وكخطوة أولى قمنا بإجراء اتصالات مع بعض مسؤولي المؤسسة بهدف الحصول على معلومات حول حوادث العمل التي يتعرض لها عمال المؤسسة ، أين زودونا بوثائق حول هذه الحوادث، المتمثلة أساسا في سجلات حوادث العمل التي وقعت لعمال المؤسسة خلال أربعة سنوات، وهي كالتالي 2005-2006-2007-2008 وهذه السجلات تتضمن:

- التأهيلات المهنية للعمال الذين تعرضوا لحوادث العمل.
- أوقات وأماكن وقوع الحوادث.
- أسباب هذه الحوادث وطبيعة الأضرار الناجمة عنها.
- مدة التوقف عن العمل لكل حادث.

وكخطوة ثانية قمنا بصياغة جداول لتصنيف هذه الحوادث وفق كل عامل بغرض تحديد درجة أهمية عناصره في وقوع الحوادث والذي يمكننا بعد ذلك من معرفة المصادر الرئيسية للحوادث ومن ثم تحديد الجوانب التي يجب إعطائها أهمية أكبر وأخذها بعين الإعتبار أثناء إعداد البرنامج التكويني في ما يخص العمال التقنيين لمؤسسة النظافة NET-COM، وتتمثل هذه الجداول كما يلي:

- جدول يتضمن أسباب حوادث العمل والعناصر المتعلقة بهذه ألأسباب، وطبيعة الأضرار الناجمة عنها، وذلك لأربعة سنوات.
- جدول يتضمن عدد حوادث العمل ونسبها المئوية حسب كل سبب لأربعة سنوات.
- جدول يتضمن تصنيف حوادث العمل حسب أماكن وقوعها لأربعة سنوات.
- جدول يتضمن عدد حوادث العمل حسب التأهيل المهني لأربعة سنوات.
- جدول يتضمن عدد حوادث العمل حسب أوقات وقوعها لأربعة سنوات.
- جدول يتضمن عدد حوادث العمل حسب أشهر السنة لأربعة سنوات.

6-6-1-أسباب حوادث العمل والعناصر المتعلقة بهذه ألأسباب، وطبيعة الأضرار الناجمة عنها، وذلك لأربعة سنوات.

الجدول رقم(9)

أسباب حوادث العمل	العناصر المتعلقة بأسباب حوادث العمل	طبيعة الأضرار الناجمة
الأشياء الخطيرة	- مسامر، ابر وحقن مصدأة - قطع من الزجاج، الحديد، والخشب المتعفن - التكهرب - جهاز الحشو الموجود في الشاحنة - قرص آلة القطع	- جروح مختلفة على مستوى الأيدي والأرجل - كسور على مستوى الأيدي ،الأصابع، الأرجل، الأسنان. - حروق على مستوى اليد، القرحة، إزرقاق الجلد، العدوى ، داء الدمامل - انتفاخ موضعي، احمرار الجلد والعين. -ملخ مفصلي، سحق على مستوى الأرجل
الزلـ ـق	- الانزلاق على مستوى الأدراج، درجة الوقوف الموجودة في الشاحنة، طريق زلجة الانزلاق بسبب قشور بعض الفواكه -الانزلاق داخل شق وفوق الشاحنة	- كسور على مستوى الأيدي، الرأس، المرفق، الركبة - جروح متعددة
شاحنات نقـ ـل النفايـ ـات وسيارات الغير	مرور عجلة الشاحنة على أرجل فقدان مكابح الشاحنة وسقوط العمال -توقف أو انطلاق مفاجئ لشاحنة -اهتزاز كبير لشاحنة بسبب حفرة أو مهمل تسقط العمال -اصطدام الشاحنة مع جدار -زيادة سرعة الشاحنة بطريقة مفاجئة وسقوط العمال. - تعرض العمال لحوادث الطريق من طرف سيارات الغير أثناء العمل في الطريق أو قطعه.	- جروح متعددة - كسور على مستوى الرجل، الساق، اليد - فقدان الذاكرة

حركات خاطئة	- تلوي اليد، الكوع - تصاب المرفق - حركات خاطئة أثناء جمع النفايات	- كسر في الكوع - شلل في الأطراف - انخلاع الكتف - تمدد عضلي
السقـوط مـن الأعلى	- السقوط من فوق الشاحنة - السقوط من منحدر - السقوط من علو مرتفع - السقوط في حفر عميقة	- ملخ مفصلي على مستوى الركبة - صدمات متعددة على مستوى الصدر، الظهر، الجانب، الكوع ، الساق - كسور في الأيدي والأرجل، الحوض
مشاكل صحية	- الشعور بالدوران - الرعاف الدائم - وعكة صحية	- صدمات على مستوى الدماغ الناتجة عن - السقوط أثناء الشعور بالدوران - نزيف أنفي

أسباب حوادث العمل في مؤسسة النظافة NET-COM، والعناصر المتعلقة بها وطبيعة الأضرار الناجمة عنها

نستنتج من خلال الجدول رقم (9) أن حوادث العمل التي يتعرض لها عمال مؤسسة النظافة NET-COM مرتبطة بمجموعة من لأسباب التي لها علاقة كبيرة بطبيعة العمل المتمثل أساسا في التنظيف وجمع النفايات المنزلية، ويبرز ذلك في مجموعة من العوامل المرتبطة بهذه الأسباب، كالحوادث الناتجة عن أشياء الخطيرة كقطع الزجاج المتواجدة مع النفايات المنزلية أو الحوادث الناتجة عن الزلق بسبب وجود مواد لزجة في أماكن جمع النفايات أو الناتجة عن السقوط من أعلي الشاحنة إما بسبب الوقوف المفاجئ لشاحنة أو اهتزازها نظرا لوجود حفرة أو ممهل ، إلى غيرها من الأسباب والعوامل، والتي تخلف جملة من الإضرار تمس صحة وأمن العمال كتعرضهم إلى جروح وكسور أو صدمات مختلفة على مستوى الجسم التي تؤدي في غالب الأحيان إلى التوقف عن العمل لمدة معينة حسب طبيعة وخطورة الضرر الذي يخلفه الحادث، وفي بعض الحالات قد يؤدي الحادث إلى وفات لعامل.

6-1-6- حوادث العمل حسب أماكن وقوعها لأربعة سنوات

الجدول رقم(10)

الحوادث حسب السنوات / أسباب الحوادث	2005		2006		2007		2008	
	ع ح	%	ع ح	%	ع ح	%	ع ح	%
الخطيرة الأشياء Par un objet dengereux	16	32.65	25	37.87	35	39.32	32	45.07
الزلق Glissement	11	22.44	12	18.18	16	17.97	13	18.30
شاحنات نقل النفايات وسيارات الغير Camions et véhicules d'un tiers	17	34.69	20	33.30	22	24.71	14	19.71
حركات خاطئة Faux gestes	2	4.08	7	10.60	7	7.86	7	9.85
السقوط من الأعلى Tomber d'une hauteur	2	4.08	1	1.51	7	7.86	3	4.22
مشاكل صحية Problème de santé	1	2.04	1	1.51	2	2.24	2	2.81
المجموع L'Ensemble	49	100%	66	100%	89	100%	71	100%

ع ح: عدد الحوادث **%:** النسب المئوية

يبين عدد حوادث العمل التي وقعت لعمال مؤسسة النظافة ونسبها المئوية لأربعة سنوات.

يتضح من خلال هذا الجدول أن معدل حوادث العمل التي تسجلها مصلحة طب العمل لمؤسسة النظافة تختلف من حيث عددها من سبب إلى آخر ومن سنة إلى أخرى، حيث سجلت سنة 2007 أكبر عدد من الحوادث الناتجة عن الأشياء الخطيرة و ذلك بـ35 حادث عمل ثم تليها سنة 2008 بـ32 حادث و سنة 2006 بـ25 حادث و في الأخير سنة 2005 بـ16 حادث عمل.

وما يلاحظ أن هذه الحوادث الناتجة عن لأشياء الخطيرة هي في تزايد مستمر خلال السنوات الثلاث الأولى أي من 2005 إلى 2007 أين عرفت سنة 2008 نوعا من التراجع في عدد حوادث العمل الناتجة عن هذه الأشياء أي بثلاثة حوادث مقارنة بـ 2007 وهذا يمكن أن يكون ناتج عن التذبذب الذي يشهده عدد العمال التقنيين من سنة إلى أخرى، واهذ ما تم توضيحه في الجدول رقم (7) صفحة (119) المتعلق بتطور عمال مؤسسة النظافة المتضمن في الفصل المتعلق بوصف المؤسسة.

أما فيما يخص الحوادث الناتجة عن الزلق، نجد سنة 2007 تكتسي أكبر عدد من الحوادث والممثلة بـ 16 حادث ثم تليها كل من 2008 بـ 13 حادث و2006 بـ 12 وأخيرا 2005 بـ 11 حادث عمل.

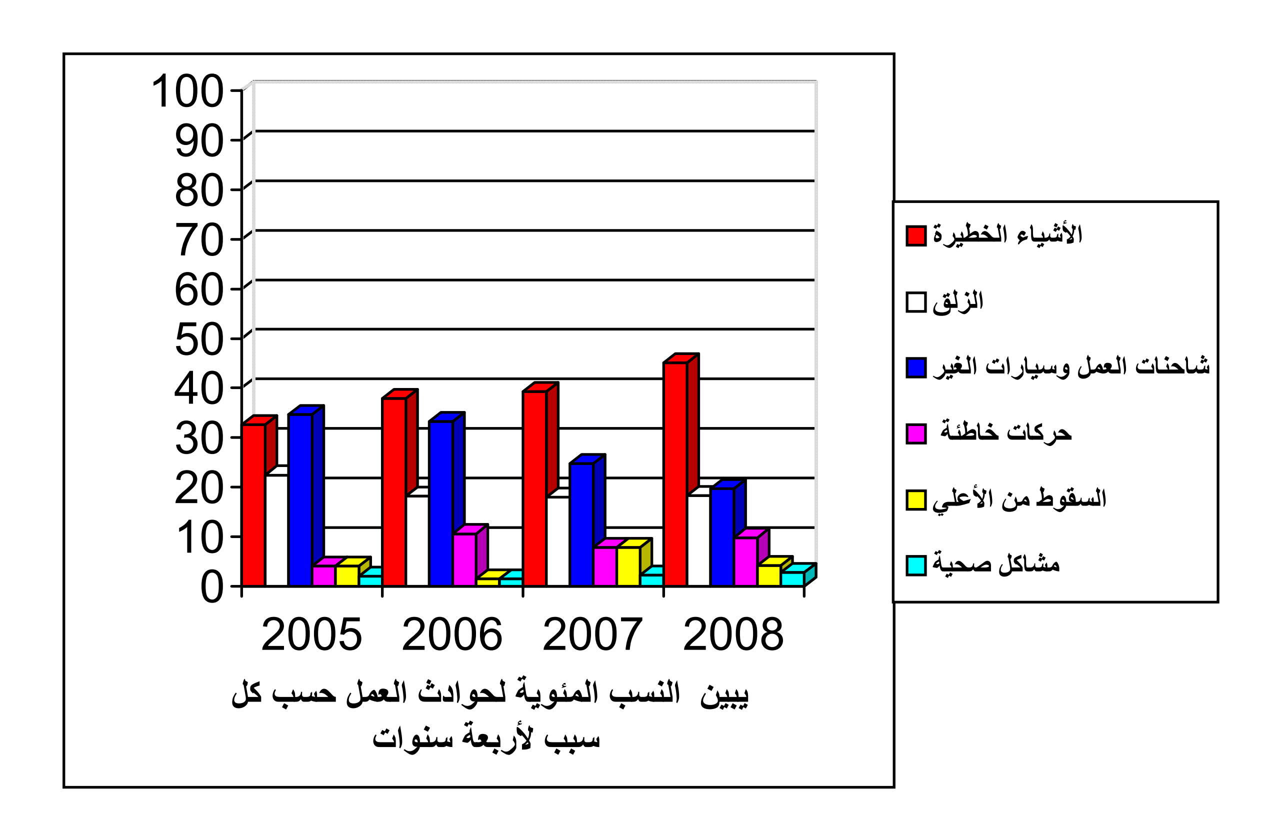
أما الحوادث الناجمة عن شاحنات جمع النفايات وسيارات الغير نجد كذلك سنة 2007 التي يشمل على أكبر عدد من الحوادث بـ 22 حادث ثم تليها سنة 2006 بـ 20 حادث، و2005 بـ 17 حادث و في الأخير 2008 بـ 14 حادث عمل.

أما فيما يتعلق بالحوادث الناتجة عن الحركات الخاطئة، تم تسجيل نفس العدد خلال ثلاث سنوات وهي 2006-2007-2008 بمعدل 7 حوادث كل سنة أما 2005 لم يتم تسجيل سوى حادثين، وفيما يرتبط بالحوادث الناتجة عن السقوط من الأعلى نجد سنة 2007 ، سجلت أكبر عدد من الحوادث ب 7 حوادث عمل، ثم تليها سنة 2008 بـ 3 حوادث و2005 بحادثين وفي ألأخير سنة 2006 بحادث عمل واحد.

وأخير نجد أن الحوادث الناجمة عن مشاكل صحية هي التي تم تسجيل فيها أقل عدد من الحوادث مقارنة بالأسباب التي تم ذكرها أنفا، فنجد كل من سنة 2007 و2008 سجلت نفس العدد أي حادثين لكل سنة ثم تليها سنة2005 و2006 بحادث واحد لكل سنة.

لذا يمكن تمثيل كل هذه الحوادث المتعلقة بالأسباب الأنفة الذكر لمختلف السنوات ألأربعة باستخدام النسب المئوية وذلك في المنحني البياني التالي:

الشكل البياني رقم (6)



يبين النسب المئوية لحوادث العمل حسب كل سبب لأربعة سنوات

كما نستخلص أن أكبر معدلات حوادث العمل ألتي وقعت لعمال مؤسسة النظافة متعلقة أكثر بالأسباب الثلاثة ألأولي التي يمكن اعتبارها كالأسباب الرئيسية لتلك الحوادث والمتمثلة في: الأشياء الخطيرة، ازلاق، شاحنات جمع النفايات وسيارات الغير، أما بالنسبة للحوادث الناجمة عن الحركات الخاطئة، السقوط من ألأعلى والمشاكل الصحية فنجدها تمثل أقل نسبة والتي يمكن اعتبارها بأسباب ثانوية مقارنة بالأسباب الثلاثة الأولي والجدول التالي يوضح أهمية كل سبب في وقوع الحوادث حسب النسب المئوية التالية :

الجدول رقم(11)

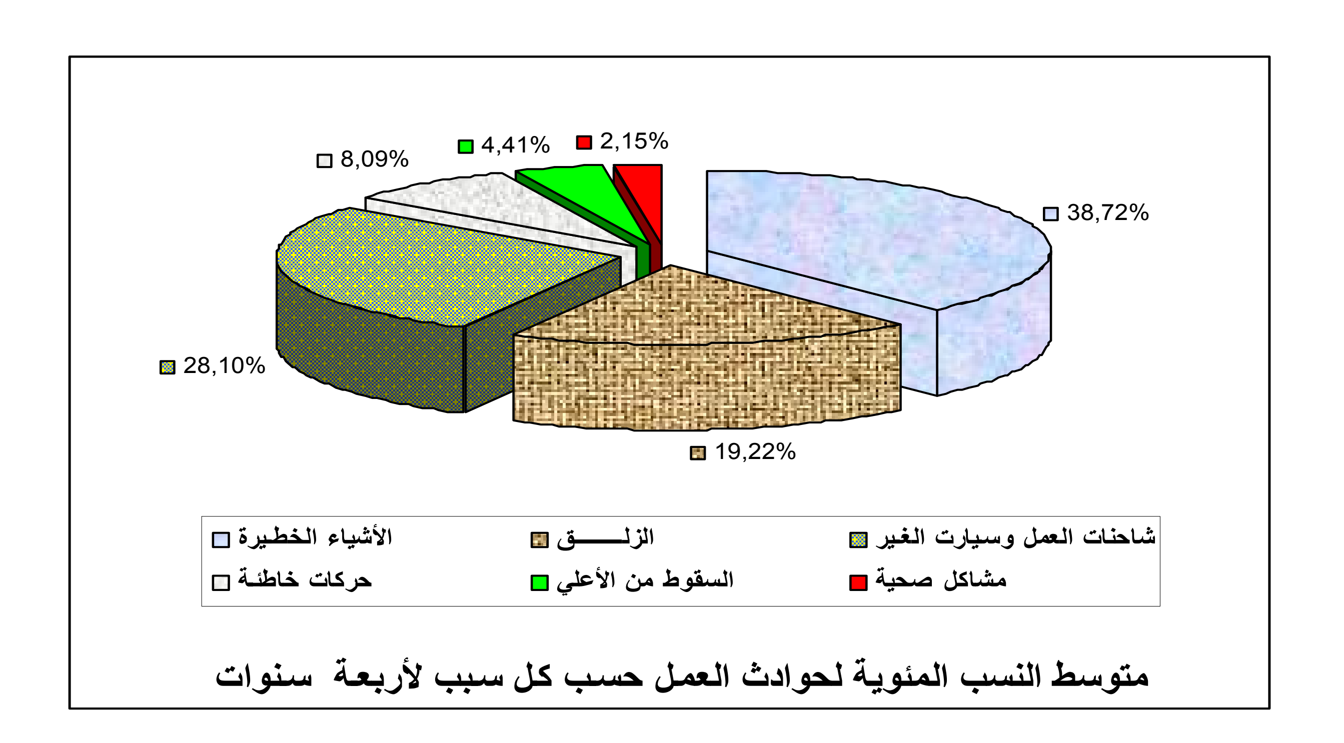
أسباب الحوادث	1	2	3	4	5	6	المجموع
متوسط النسب بالمئوية	%38.72	%19.22	%28.10	%8.09	%4.41	%2.15	%100

1:ألأشياء الخطير 2:الزلق 3:شاحنات العمل وسيارات الغير 4:حركات خاطئة 5:السقوط من الأعلى 6 : مشاكل صحية

يبين متوسط النسب المئوية لحوادث العمل حسب كل سبب للسنوات الأربعة

وانطلاقا من النسب المئوية المتوصل إليها حسب الجدول السابق يمكن وضع الشكل البياني التالي الذي يوضح أهمية كل سبب في وقوع الحوادث بطريقة واضحة

الشكل البياني رقم(7) يبين



متوسط النسب المئوية لحوادث العمل حسب كل سبب لأربعة سنوات

وبهدف تشخيص أفضل لحوادث العمل ألتي تعرض لها عمال مؤسسة النظافة خلال السنوات ألأربعة، سنتطرق إلي دراستها من جوانب أخري حتى يتسنى لنا الوقف عند العوامل المختلفة ألتي أدت إلي وقوع هذه الحوادث دون إغفال أي جانب قد يكون هو السبب الرئيسي للحادث الذي وقع لأن حوادث العمل غالبا ما تكون مرتبطة بعدة أسباب، وهنا بعدما تعرضنا إلي دراسة الحوادث العمل من حيث مختاف ألأسباب الكائنة وراء وقوعها سنتطرق من جهة أخري إلي دراستها من حيث: أماكن وقوعها ، أوقات وقوعها ، أشهر وقوعها وكذا التأهيل المهني للعمال المتعرضين للحوادث.

6-6-3- حوادث العمل حسب أماكن وقوعها

الجدول رقم(12)

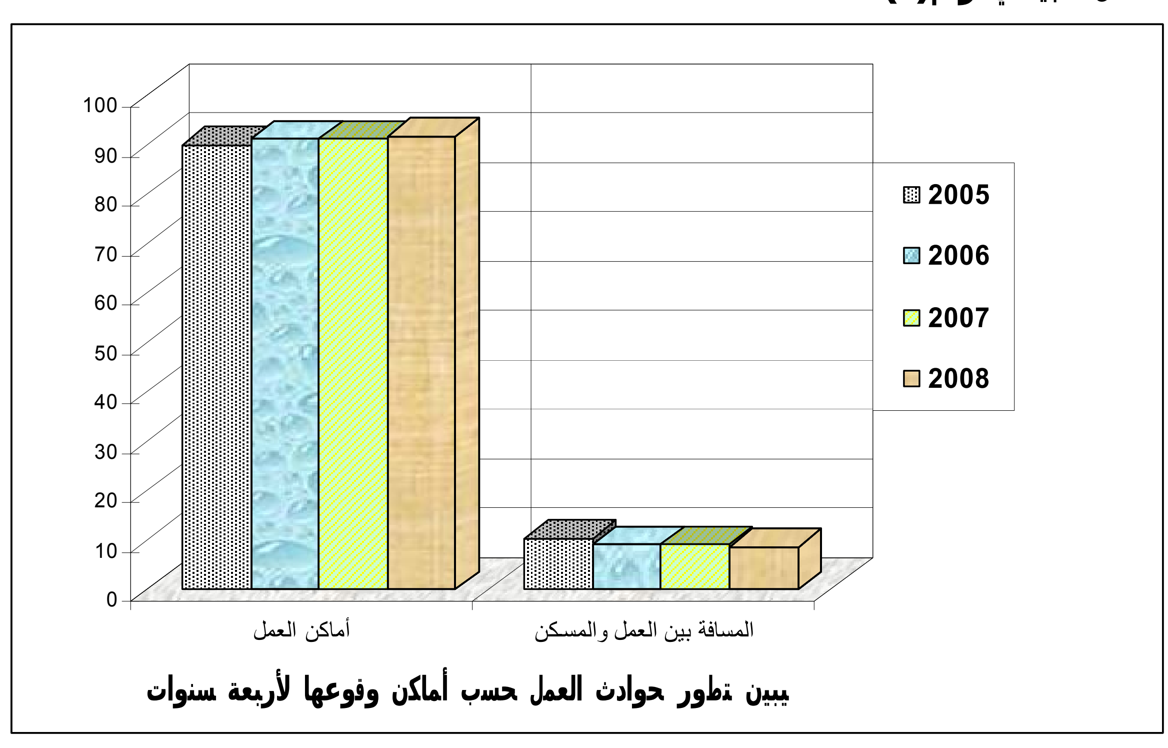
السنــوات أماكن وقوع الحوادث	2005		2006		2007		2008	
	ع ح	%	ع ح	%	ع ح	%	ع ح	%
أماكن العمل Lieux du travail	44	%89.79	60	%90.90	81	%91.01	65	%91.54
المسافة بين العمل والمسكن Trajet	5	%10.20	6	%9.09	8	%8.98	6	%8.45
المجموع	49	%100	66	%100	89	%100	71	%100

يبين عدد حوادث العمل ونسبها المئوية حسب أماكن وقوعها لأربعة سنوات

من خلال هذا الجدول يتضح عدد حوادث العمل التي تعرض لها عمال مؤسسة النظافة والنسب المئوية المرتبطة بكل عدد وذلك حسب أماكن وقوعها والمتمثلة في أماكن العمل Lieux du travail والمسافة بين العمل والمسكنTrajet ، حيث نلاحظ معظم الحوادث التي تعرض لها العمال وقعت في أماكن العمل وذلك بنسب تتراوح بـ 90% لمختلف السنوات وهذا رجع إلي أن نوع العمل الذي يمارسه عمال النظافة يشكل الكثير من ألأخطار ألتي تهدد صحة وأمن هذه الفئة من العمال والمتمثلة أساسا في الأسباب ألتي تطرقنا إليها أنفا، أما الحوادث ألتي وقعت للعمال النظافة في المسافة ألتي تربطهم بين المسكن ومكان العمل نجدها قليلة تتراوح من 8% إلي 10% من مجموع الحوادث لكل سنة، ومن كل هذا نستنتج أنه يجب العمل علي اتخاذ الإجراءات اللازمة والفعالة القادرة من الحد أو الخفيض من حوادث العمل ألتي يتعرض لها عمال مؤسسة النظافة NET COM والمرتبطة أساسا بأماكن العمل التي تتمثل في شوارع مختلف البلديات ألتي تشغلها مؤسسة النظافة.

وفي المنحني البياني التالي يتضح الفرق بين النسب المئوية المتعلقة بأماكن وقوع الحوادث حسب أماكن العمل والمسافة بين العمل والمسكن.

الشكل البياني رقم(8)



يبين تطور حوادث العمل حسب أماكن وقوعها لأربعة سنوات

6-6-4- حوادث العمل حسب أوقات وقوعها

من خلال تصنيف حوادث العمل حسب أوقات وقوعها لمختلف السنوات كما هو موضح في الملحق رقم (4) صفحة (IV) الموجود ضمن قائمة الملاحق، أين تم ألاعتماد علي التقسيم المعمول به من طرف الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي، نتوصل إلي استنتاج أن أكثر حوادث العمل التي تعرض لها عمال مؤسسة النظافة متعلقة بفترتين زمنيتين وذلك لمختلف السنوات والمتمثلتين في الفترة الصباحية الممتدة من 8 صباحا إلي 12زوالا، حيث نجد مثلا في سنة 2005 سجلت في هذه الفترة18 حادث من مجموع 49 حادث وقع، وفي 2006 سجلت في هذه الفترة 29 حادث عمل من 66 حادث عمل وقع، وفي 2007 تم تسجيل في هذه الفترة 46 حادث وقع من أصل 89 حادث عمل في السنة، وفي سنة 2008 سجلت في هذه الفترة 35 حادث عمل وقع من بينها حادث عمل أدي إلي وفات العامل من مجموع 71 حادث عمل وقع، أما فيما يخص الفترة الزمنية ألآخري التي تم تسجيل فيها كذلك عدد كبير من الحوادث تتمثل في الفترة المسائية الممتدة من الساعة 18 إلي الساعة الثاني عشر ليلا حيث نجد مثلا في سنة 2005 سجلت في هذه الفترة10 حوادث من مجموع 49 حادث وقع، وفي 2006 سجلت في هذه الفترة 13 حادث عمل من 66 حادث عمل وقع، وفي 2007 تم

تسجيل في هذه الفترة 16 حادث وقع من أصل 89 حادث عمل في السنة، وفي سنة 2008 سجلت في هذه الفترة 14 حادث عمل وقع من أصل 71 حادث عمل وقع ، ومن خلال كل هذا نتوصل إلي التأكيد علي ما جاءت به مختلف الدراسات التي تأكد علي أن أغلب حوادث العمل التي تقع تكون مرتبطة بهاتين الفترتين الزمنيتين والتي ترجع إلي عوامل نفسية أو جسمية مثل التعب ،التسرع في العمل، نقص اليقظة نقص الرؤية....الخ ولهذا يجب أخذها بعين ألاعتبار أثناء تحديد الحاجات التكوينية لعمال النظافة.

6-6-5-حوادث العمل حسب أشهر السنة

في تصنيف حوادث العمل حسب أشهر السنة وذلك لمختلف السنوات كما هو موضح في الملحق رقم(5) صفحة (V) الموجود ضمن قائمة الملاحق، نستنتج أن هناك نوع من الاعتدال في توزيع حوادث العمل حسب أشهر السنة لكل السنوات الأربعة الممثلة، ولكن هذا لا يمنع من استنتاج بوجود بعض ألأشهر تم تسجيل حوادث عمل فيها أكثر من غيرها فمثلا نجد في سنة 2005 أن اكبر نسبة من الحوادث تم تسجيلها في مارس وجوان وذلك بـ 8 حوادث عمل لكل شهر من أصل 49 حادث عمل سجل، وفي سنة 2006 نجد أن أكبر نسبة من الحوادث متعلقة مارس وذلك بـ 9 حوادث عمل وشهر نوفمبر بـ 8 حوادث عمل من مجموع 66 حادث عمل سجل، وفي سنة 2007 نلاحظ أن شهر جانفي هو الذي تم تسجيل فيه اكبر عدد من الحوادث وذلك بـ 12 حادث عمل وقع من أصل 89 حادث عمل سجل، وأخيرا نجد في سنة 2008 أن أكبر عدد من الحوادث تم تسجيلها في شهر مارس وذلك بـ 11 حادث عمل.

6-6-6- حوادث العمل حسب التأهيل المهني للعمال

من خلال تصنيف حوادث العمل حسب التأهيل المهني للعمال وذلك لمختلف السنوات كما هو موضح في الملحق رقم(6) صفحة (VI) الموجود ضمن قائمة الملاحق، نستنتج أن أكبر نسبة من الحوادث متعلقة بوظيفتين هما وظيفة أعوان متعدد الوظائف ووظيفة عمال النظافة اللتين تمثلين تقريبا نفس الوظيفة نظرا لتقرب نوع المهام التي يشغلها العمال فتمثل هاتين الوظيفتين أكبر نسبة من الحوادث من مجموع الوظائف التي تم تسجيل فيها حوادث عمل والقدرة بـ 15 وظيفة، فنجد مثلا في سنة 2005 أن

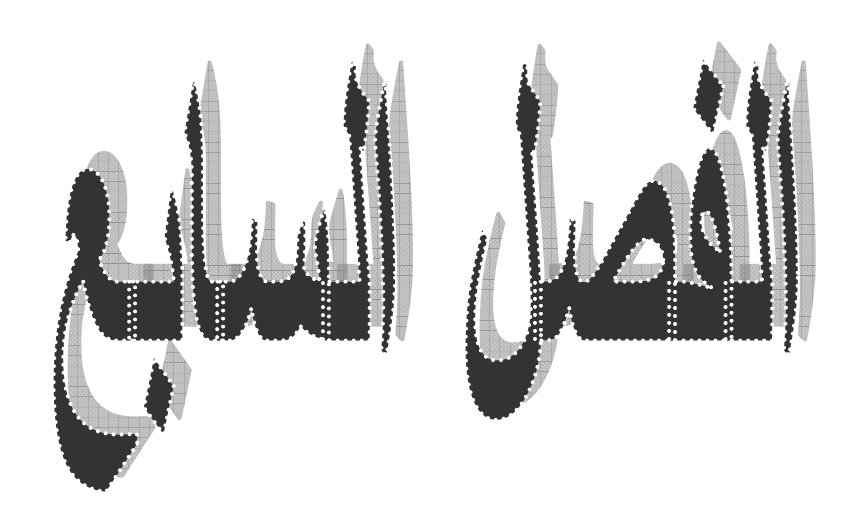
39 حادث عمل متعلقة بهاتين الوظيفتين وذلك من 49 حادث عمل وقع في تلك السنة، وفي سنة 2006 نجد أن 54 حادث عمل متعلقة بهاتين الوظيفتين من مجموع 66 حادث عمل وقع في تلك السنة، أما فيما يخص سنة 2007 نجد دائما أن بهاتين الوظيفتين تسجلان أكبر نسبة من الحوادث وذلك بـ 68 حادث عمل وقع من أصل 89 حادث عمل وقع في تلك السنة، وفي الأخير نجد سنة 2008 أن عدد حوادث العمل المرتبطة بهاتين الوظيفتين هي59 حادث عمل وقع من أصل 71 حادث عمل وقع في تلك السنة.

6-6-7- الاستنتاج حول الدراسة ألاستطلاعية

انطلاقا من مختلف الجداول والتحاليل التي أجريناها حول حوادث العمل التي وقعت لعمال مؤسسة النظافة والمتعلقة بأربعة سنوات نتوصل إلي استنتاج عدة نقاط هامة والمتمثلة فيما يلي:

- إن أغلب حوادث العمل التي تعرض لها العمال هي مرتبطة بثلاثة أسباب رئيسية وهي الأشياء الخطيرة، الزلق، شاحنات نقل النفايات وسيارات الغير.
- الكثير من حوادث العمل التي وقعت مرتبطة بفترتين زمنيتين والمتمثلة في الفترة الصباحية الممتدة من 8 صباحا إلي 12زوالا والفترة المسائية الممتدة من الساعة 18 إلي الساعة الثاني عشر ليلا.
- هناك نوع من الاعتدال في توزيع حوادث العمل حسب أشهر السنة لكل السنوات الأربعة الممثلة.
- أكبر نسبة من حوادث العمل متعلقة بوظيفتين هما وظيفة أعوان متعدد الوظائف ووظيفة عمال النظافة.

ومن كل هذه الخلاصات نقول أنه لا يمكن لبرنامج التكوين الذي أعدي لتكوين لعمال النظافة حول طرق العمل والوقاية من حوادث العمل أن يحقق أهداف والمتمثلة أساسا في الوصول إلي رفاهية العمال وذلك بتخفيض أو الحد من الحوادث التي يتعرضون لها إن لم تأخذ بعين الاعتبار هذه الحاجات التكوينية التي إستخلصناها انطلاقا من الحوادث التي وقعت لعمال النظافة.


الفصل السابع

الفصل السابع

عرض ومناقشة النتائج

7-1- مناقشة نتائج الإستبيان في ضوء الفرضية العامة

7-2- مناقشة نتائج الإستبيان في ضوء الفرضيات الجزئية

7-2-1- مناقشة نتائج الإستبيان في ضوء الفرضية الجزئية الأولى

7-2-2- مناقشة نتائج الإستبيان في ضوء الفرضية الجزئية الثانية

7-2-3- مناقشة نتائج الإستبيان في ضوء الفرضية الجزئية الثالثة

-الاستنتاج العام

-الخاتمة

-الاقتراحات والتوصيات

1-7- مناقشة نتائج الإستبيان في ضوء الفرضية العامة

لتأكد من مدي قبول أو رفض الفرضية العامة للبحث، المتمثلة في أن نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة دور في التخفيض من حوادث العمل التي يتعرضون لها نلجأ إلي تحليل نتائج الاستبيان لعينة البحث وذلك من خلال تحليل نتائج كل سؤال.

السؤال رقم (1)

- من خلال سيرتك المهنية كم من مرة أجريت تكوين في مجال الصحة والأمن في العمل؟ 1- مرة واحدة. 2 - مرتين. 3- ثلاثة مرات.

الهدف منه: التعرف علي عدد المرات التي أجري فيها عمال النظافة تكوين في مدرسة النظافة خلال سيرتهم المهنية في المؤسسة

عرض الجدول رقم (13)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
1	45	%100
2	0	%0
3	0	%0
المجموع	45	%100

التحليل: يتبين من خلال هذا الجدول أن ما نسبته100% من عينة البحث المتمثلة في عمال النظافة أجروا تكوين مرة واحدة فقط خلال سيرتهم المهنية في المؤسسة، أي أنه لم يقدم تكوين بصفة دورية لكل العمال، وهذا راجع من جهة إلي العدد الكبير من العمال التقنيين الذين يشتغلون في هذه المؤسسة أكثر من 5300 والجدول رقم (7) الموجود في الفصل الخامس المتعلق بوصف مؤسسة النظافة في العنصر الخاص بالموارد البشرية للمؤسسة يوضح تطور عمال هذه المؤسسة خلال 4 سنوات، إضافة إلي أن إنشاء مدرسة النظافة المكلفة بتكوين عمال النظافة حول طرق العمل وطرق الوقاية من مختلف الأخطار كان في أواخر التسعينيات، وأن قدرتها الاستيعابية للمكونين ضئيلة، لذا نجد المؤسسة في صدد إعداد مشروع يتعلق أساسا بتطوير إمكانياتها فيما يخص تكوين وتوظيف العمال التقنيين، بهدف الإستجابة لهذا العدد الكبير من العمال وكذا متطلبات المهن.

السؤال رقم (2)

- كـ ـم دامت مـ ـدة هذا تكويـ ـن ؟

1- أسبوعين.

2- ثلاثة أسابيع.

3- شهر.

الهدف منه: معرفة المدة التي اٍستغرقها تكوين عمال النظافة حول طرق العمل وأساليب الوقاية من حوادث العمل.

عرض الجدول رقم (14)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
1	45	%100
2	0	%0
3	0	%0
المجموع	45	%100

التحليل: نلاحظ من خلال الجدول أن عينة البحث أجمعوا بنسبة 100% على أن المدة التي قضوها في التكوين هي أسبوعين وهذا ما صرح به مدير مدرسة النظافة NET COM أثناء إجرائنا مقابلة معه حيث أخبرنا أنه خلال مدة أسبوعين يقدم برنامج تكويني لعمال النظافة أين يتم توعيتهم وتعليمهم طرق التنظيف وجمع النفايات واستعمال الأدوات والآلات المعدة لذلك، إضافة إلى تحسيسهم وإعلامهم حول طرق تجنب مختلف الأخطار المتعلقة بعملهم تحت تأتير مجموعة من الأساتذة يقدمون لهم مواد وفق توقيت زمني محدد في البرنامج التكويني .

السؤال رقم (3)

- هل قدمت لك معلومات حول طرق إستخدام التجهيزات الخاصة بالعمل ؟ إذا كان نعم فما الفائدة من ذلك ؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: معرفة مدى تقديم لعمال النظافة معلومات حول طرق إستخدام مختلف الوسائل المتعلقة بالعمل وذلك من خلال التكوين الذي قدم لهم علي مستوي المؤسسة

عرض الجدول رقم (15)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	36	%80
لا	9	%20
المجموع	45	%100

التحليل: يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 80% من أفراد العينة المتمثلة في عمال النظافة يؤكدون على أنه قدمت لهم معلومات حول طرق إستخدام مختلف التجهيزات المتعلقة بالعمل أثناء فترة التكوين، في حين نجد نسبة 20% منهم يرون أنه لم تقدم لهم هذا النوع معلومات.

الاستنتاج: ومن خلال ما سبق نستنتج أن أغلب أفراد العينة يعترفون بأنه خلال التكوين الذي أجروه علي مستوي مدرسة النظافة التابعة لمؤسسة النظافة NET-COM والذي دامت مدته 15 يوم، تم توعيتهم حول طرق إستخدام مختلف التجهيزات المتعلقة بالعمل كالشاحنات المختلفة المستخدمة في جمع النفايات، أدوات الكنس إلي غيرها من الوسائل، وهذا ما نجده فعلا في محتوي برنامج التكوين المعد خصيصا لعمال النظافة كما يرون أن الفائدة من هذه المعلومات أنها بينت لهم كيفية إستعمال وسائل العمل بطرق سليمة وكذا أساليب صيانتها والحفاظ عليها.

السؤال رقم (4)

- من خلال هذا التكوين هل تم توعيتك بالأخطار المرتبطة بعملك ؟ إذا كان نعم فما الفائدة من ذلك؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: معرفة مدى تضمن برنامج التكوين الذي يقدم لعمال النظافة علي معلومات متعلقة أساسا بتوعيتهم حول ألأخطار المرتبطة بأعمال التنظيف وجمع النفايات المنزلية ومدي فهمهم لها.

عرض الجدول رقم (16)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	34	%75.55
لا	11	%24.44
المجموع	45	%100

التحليل: يبين لنا الجدول أن أكبر نسبة من أفراد العينة والمقدرة بـ 75.55% صرحوا بأن من خلال التكوين الذي تلقوه تم توعيتهم حول ألأخطار المرتبطة بعملهم، أما نسبة 24.44% منهم فيرون أنه لم يتم توعيتهم حول هذه ألأخطار أثناء فترة التكوين.

الاستنتاج: ومن خلال ما سبق نتوصل إلى أن التكوين الذي يقدم لعمال النظافة يتضمن معلومات متعلقة بالتوعية حول ألأخطار المرتبطة بأعمال التنظيف وجمع النفايات المنزلية ، وأن أغالب العمال أصبحوا يدركون هذه ألأخطار أكثر من أي وقت مضي إنطلاقا من هذا التكوين ، وذلك من خلال تعليلاتهم المختلفة التي أدلوا بها وهي أنهم أصبحوا يأخذون الحيطة أكثر من هذه ألأخطار، ويعرفون مصادرها وطرق تجنبها.

السؤال رقم (5)

- هل تم إعلامك حول الحركات الخطيرة التي يجب تجنبها ؟ لماذا ؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: التعرف علي مدي توعية عمال النظافة حول الحركات الخطيرة التي يجب أن يتجنبوها أثناء القيام بأعمال التنظيف وجمع النفايات المنزلية، وذلك من خلال التكوين الذي قدم لهم.

عرض الجدول رقم (17)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	32	%71.11
لا	13	%24.44
المجموع	45	%100

التحليل: يبين الجدول أن أكبر نسبة من عينة البحث المقدرة بـ 71.11% يؤكدون على أنه تم إعلامهم حول الحركات الخطيرة التي يجب تجنبها أثناء القيام بأعمال التنظيف وجمع النفايات المنزلية ، أما نسبة 24.44% من أفراد العينة فيرون أنه لم يتم توعيتهم حول هذه الحركات الخطيرة وذلك أثناء فترة التكوين

الاستنتاج: ونستنتج مما سبق أن التكوين الذي يقدم للعمال النظافة يأخذ بعين الإعتبار التوعية حول مختلف الأخطار المرتبطة بمهنة عامل النظافة، نظرا لدورها في تمكين العمال من إدراك الأخطار التي تتضمنها عملية جمع النفايات المنزلية في الطرقات ومختلف أزقة أحياء بلديات الجزائر العاصمة، وهذا بهدف تجنب هذه ألأخطار التي في معظم ألأوقات تكون السبب المباشر لحوادث العمل التي تقع لعمال النظافة نظرا لجهلهم لها .

السؤال رقم (6)

- هل ساعدك هذا التكوين في تجنب حوادث العمل أثناء العمل ؟ إذا كان نعم فكيف ذاك ؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: التأكد إذا كان التكوين الذي قدم لعمال النظافة لعب دور في تجنب حوادث العمل لديهم أم لا.

عرض الجدول رقم (18)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	33	%73.33
لا	12	%26.66
المجموع	45	%100

التحليل: يبين الجدول أن النسبة الكبيرة من أفراد العينة والمقدرة بـ %73.33 يرون أن التكوين الذي تلقوه ساعدهم في تجنب العديد من حوادث العمل المرتبطة بممارسة أعمال التنظيف في الطرقات وجمع النفايات الخطيرة بوسائل العمل المختلفة، في حين نجد أقل نسبة والمقدرة بـ %26.66 يرون بأنه رغم تلقيهم تكويننا إلا أنهم تعرضوا إلي حوادث عمل متفاوتة الخطورة أغلبها خفيفة التي يرجعونها إلي كثرة ألأخطار وقلة معدات الوقاية الفردية من جهة ، وصعوبة المهنة من جهة أخري.

الإستنتاج: ونستنتج من خلال ماسبق أن نوع التكوين ألأمني الذي يقدم لعمال النظافة مكن العديد منهم من إتخاذ إجراءات وقائية من مختلف العوامل التي من شأنها أن تؤدي الوقوع حوادث عمل لديهم، حيث صرح أفراد من عينة البحث بقولهم أنه من خلال هذا التكوين الذي تلقوه تم توعيتهم حول مختلف ألأخطار المرتبطة بعملهم كالأشياء الخطيرة المتواجدة مع النفايات المنزلية، والإجراءات ألأمنية التي تجنبهم هذه الأخطار مثل إرتداء القفزات والحذاء الأمني، وبمقارنة عدد الحوادث التي تقع في مؤسسة النظافة مع عدد العمال التقنيين التابعين لهل نستنتج أنه من خلال 4 سنوات أي من 2005 إلي 2008 لم تصل مجمل الحوادث لكل سنة %2 .

السؤال رقم (7)

- انطلاقا من هذا التكوين هل أصبحت تدرك كل الأخطار المرتبطة بعملك ؟ لماذا ؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: معرفة مدى إدراك عمال النظافة لمختلف الأخطار المرتبطة بعملهم انطلاقا من التكوين الذي تلقوه.

عرض الجدول رقم (19)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	31	%68.88
لا	14	%31.11
المجموع	45	%100

التحليل: من خلال الجدول يتضح لنا أن النسبة الكبيرة من عينة البحث والمقدرة بـ 68.88% صرحوا بأنه من خلال التكوين الذي تلقوه أصبحوا يدركون معظم الأخطار المرتبطة بعملهم، وفي المقابل نجد ما نسبته 31.11% من أفراد العينة عبروا بأنهم لا يدركون إلا البعض القليل من الأخطار.

الاستنتاج: نستنتج مما سبق أنه من خلال التكوين الذي يقدم لعمال النظافة يتم إعلامهم حول الأخطار التي تصدر من طبيعة المهام التي يؤدونها، بهدف تحسيسهم بخطورتها وإدراكهم لها، فمهنة عامل النظافة مليئة بالأخطار المتعددة الأشكال والمصادر، حيث أجابنا الكثير من العمال الذين قابلناهم أنهم أفادهم كثيرا التكوين الذي تلقوه في إدراك العديد من الأخطار كانوا يجهلونها من قبل مثل الأمراض المعدية التي قد تنتج بسب وخز الإبر الطبية المتواجدة مع النفايات، أما البعض الأخر من العمال فأجابونا بأن التكوين الذي قدم لهم لا يمكن بفضله إدراك جميع الأخطار فهناك الكثير من الأخطار تبق مبهمة لدهم.

السؤال رقم (8)

- هل تري أن هناك فرق بين تلقي وعدم تلقي تكوين في مجال الصحة والأمن في العمل ؟ لماذا ؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: نريد معرفة مدي شعور عمال النظافة بأهمية التكوين الذي تلقوه، وهل حقق ما هو منتظر منه.

عرض الجدول رقم (20)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	32	%71.11
لا	13	%28.88
المجموع	45	%100

التحليـل: يتبين لنا من خلال النتائج المتحصل عليها من الجدول أن نسبة %71.11 من أفراد العينة يقرون بأنه هناك فرق بين تلقي وعدم تلقي تكوين في مجال الصحة والأمن في العمل أما نسبة %28.88 منهم فيرون أنه ليس هناك فرق.

الإستنتـاج: ونستنتج من خلال ما سبق أن هناك تباين في وجهات نظر أفرد العينة حول أهمية التكوين الذي تلقوه، حيث يري أغلبهم أنه أفادهم كثيرا هذا التكوين في تجنب العديد من حوادث العمل بسب إكتسابهم إجراءات وقائية ضد الحوادث، وأنهم أصبحوا بفضله يدركون الكثير من ألأخطار كانوا يجهلونها من قبل، أما النسبة القليلة منهم فيرون التكوين الذي تلقوه كان مرتكز أساسا بتعليم العمال طرق العمل علي حساب ألإهتمام بالجانب المتعلق بالصحة والأمن في العمل، وهنا يمكنا القول النوع التكوين الذي يتلقاه عمال النظافة يلعب دور في تخفض من عدد حوادث العمل التي يتعرض لها عمال النظافة نظرا لشموله علي معلومات وإرشادات مكنت عمال النظافة من أخذ إجراءات وقائية من مختلف الحوادث والأخطار المتعلق بجمع النفايات المنزلية

السؤال رقم (9)

- هل تم إعلامك حول مختلف حوادث العمل الخطيرة التي يتعرض لها عمال النظافة ؟ لماذا ؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: معرفة مدى توعية وتحسيس عمال النظافة بمختلف حوادث العمل التي تقع لعمال المؤسسة، بغرض تجنبهم الوقوع في حوادث عمل مشابهة .

عرض الجدول رقم (21)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	28	%62.22
لا	17	%37.77
المجموع	45	%100

التحليل: من الجدول أعلاه يتضح أن غالبية أفراد العينة المقدرة نسبتها بـ 62.22% صرحوا بأنه تم إعلامهم بمختلف حوادث العمل الخطيرة التي يتعرض لها عمال النظافة أثناء تواجدهم في أماكن العمل، وذلك من طرف بعض مسؤولي وحدات العمل ومسؤولي قطاعات العمل التابعة لهذه الوحدات، وكذا من خلال التكوين الذي تلقوه، بينما مانسبته 37.77% من العينة يرون أنه لم يتم إعلامهم حول حوادث العمل التي تقع لعمال النظافة التي يرجعونها الي نقص ألإتصالات بين العمال ومسؤوليهم من جهة، وإخفاء هذا النوع من المعلومات علي العمال وعدم أخذ بعين ألإعتبار إخبار عمال النظافة بحوادث العمل التي تقع لزملائهم من جهة أخري.

السؤال رقم (10)

- هل شاركت في أيام توعوية أو لقاءات فيما يخص الصحة والأمن في العمل ؟

إذا كان نعم فماذا إستفدت من ذلك ؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: معرفة مدى مشاركة عمال النظافة في ألأيام التوعوية والتحسيسية التي تقوم بها المؤسسة في مستوي وحدات وقطاعات العمل التابعة للمؤسسة، وهذه ألأيام تنظم كدعم لتكوين الذي قدم لهم.

عرض الجدول رقم (22)

الجواب	**التكرار**	**النسبة المئوية**
نعم	22	%48.88
لا	23	%51.11
المجموع	45	%100

التحليل: يتبين من خلال نتائج الجدول أن أكبر نسبة من عينة البحث والمقدرة بـ 51.11% عبروا بأنهم لم يشاركوا في ألأيام التوعوية والتحسيسية المؤسسة حول الوقاية من حوادث العمل وذلك في مختلف وحدات وقطاعات العمل التابعة لها، أما مانسبته 48.88% من العينة صرحوا بأنهم لم يشاركوا في هذه ألأيام التوعوية والتحسيسية .

الإستنتاج : نستنتج مما سبق أن عمال النظافة لا يهتمون كلهم بنفس الشكل بالأيام التي تنظمها المؤسسة بطريقة دورية لتحسيسهم حول الوقاية من حوادث العمل، وهذا راجع إلي عدم إلزامهم بحضورها وعدم إعطائهم لها أهمية كبيرة كما هو شأن التكوين الذي يقدم لهم.

السؤال رقم (11)

- هل سبق لك وأن شاهدت أشرطة حول الوقاية من الأخطار المهنية ؟ إ

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: معرفة مدى مشاهدة عمال النظافة لأشرطة التي تهتم بالوقاية من حوادث العمل.

عرض الجدول رقم (23)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	18	% 40
لا	27	% 60
المجموع	45	%100

التحليل: من الجدول يتضح أن أغلب أفراد العينة لم يشاهدوا أشرطة حول الوقاية من الأخطار المهنية وذلك بنسبة مقدرة بـ 60% بينما نجد مانسبته40% منهم صرحوا بأنهم شاهدوا من قبل أشرطة حول الوقاية.

الاستنتاج: من خلال ماسبق نستنتج أن هناك من العمال من يهتم ويتتبع بعض البرامج التلفزيونية التي تناول الجانب المتعلق بالوقاية وكذا ألأشرطة الخاصة بالوقاية التي يتم عرضها علي مستوي بعض الوحدات التابعة للمؤسسة، وهنا يتعلق ألأمر بالعمال الذين لديهم نوع من المستوي التعليمي، أما العمال الأميين الذين لا يعرفون للقراءة ولا الكتابة فنجدهم لا يهتمون بمشاهدة هذا النوع من ألأشرطة لأنهم لا يفهمون محتواها

السؤال رقم (12)

- هل تساعدك الملصقات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل علي أخذ الحيطة أكثر من الأخطار المرتبطة بعملك ؟ كيف ذلك ؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: معرفة مدي فهم عمال النظافة لمحتوي الملصقات المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنية الملصقة في وحدات وقطاعات العمل التابعة لمؤسسة النظافة.

عرض الجدول رقم (24)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	21	%46.66
لا	24	%53.33
المجموع	45	%100

التحليل: من خلال النتائج الموضوعة في الجدول نتوصل إلي أن مانسبته53.33% من عينة بحثنا لا يفهمون ما تتضمنه الملصقات الخاصة بالوقاية من حوادث المتواجدة في المؤسسة، بينما نجد بنسبة أقل بقليل من أفراد عينة البحث والمقدرة بـ46.66% يصرحون بأنهم يفهمون ما تتضمنه هذه الملصقات الخاصة بالوقاية لكن عن طرق ألاستعانة بالغير.

ألاستنتاج: مما سبق نتوصل إلي قول أن كون أغلب عمال النظافة أميين لا يعرفون القراءة ولا الكتابة هذا ما من شأنه أن يكون عائق في فهمهم الملصقات الخاصة بالوقاية كم هو الشأن بما يخص ألأشرطة التي تقدم توجيهات حول الوقاية لذا يجب العمل علي تفسيرها وشرحها لهم حتى يتسن لهم فهمها.

السؤال رقم (13)

- هل توجد هذه الملصقات في المؤسسة بشكل الكافي ؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: التعرف علي مدي كفاية الملصقات الخاصة بالوقاية وذلك من خلال وجهة نظر عمال النظافة.

عرض الجدول رقم (25)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	20	%44.44
لا	25	%55.55
المجموع	45	%100

التحليل: يبين هذا الجدول أن ما نسبته55.55% من أفراد عينة البحث يرون في الملصقات الخاصة بالوقاية الموجودة في المؤسسة بأنها غير كافية لتوعية وتحسيس عمال النظافة حول ألأخطار ألتي تتضمنها نوع المهام ألتي يقومون بها، بينما نجد ما نسبته44.44% منهم يصرحون بأن هذه الملصقات متوفرة بالشكل الكافي في المؤسسة.

ألإستنتاج: مما سبق نستنتج ، أن كون عمال النظافة أميون لايعرفون القراءة ولا الكتابة هذا ما جعل أغلبهم يعبرون عن نقص الملصقات في المؤسسة بالرغم من وجودها، ولكن هنا يمكن القول أن المشكل لا يكمن في وجود أو عدم وجود هذه الملصقات في المؤسسة وإنما في كيفية إفادة العمال من خلال هذه الملصقات التي لايفهمون مضمونها بسبب عامل ألأمية، ولذا يضطر مسؤولي الوحدات إلي مقابلة العمال وتوعيتهم حول الوقاية بإستعمال اللغة العامية التي تناسب هذه الفئة من العمال بدلا من الاعتماد علي مضمون الملصقات.

السؤال رقم (14)

- هل سبق وأن قدم لك مسؤول وحدة العمل تعليمات حول طرق الوقاية من حوادث العمل ؟ إذا كان نعم ففيما تتمثل هذه التعليمات ؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: معرفة مدى تقديم لعمال النظافة تعليمات حول طرق الوقاية من حوادث العمل من طرف المسؤولين المباشرين عليهم، وما هو محتوي هذه التعليمات المقدمة لهم.

عرض الجدول رقم (26)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	33	%73.33
لا	12	%26.66
المجموع	45	%100

التحليل: يتضح من خلال الجدول أن نسبة كبيرة من أفراد عينة البحث والمقدرة بـ 73.33% يصرحون بأنه تم تقديم لهم تعليمات حول طرق الوقاية من حوادث العمل من طرف مسؤولي وحدات العمل التابعين لها، في حين نجد أقل نسبة منهم والمقدرة بـ 26.66% صرحوا بأنه لم يقدم لهم مسؤول وحدة العمل أي تعليمات فيما يتعلق بالوقاية من حوادث العمل.

الاستنتاج: من خلال ما سبق نستنتج أن مسؤولي وحدات العمل يقدمون إرشادات وتوجيهات لعمال النظافة حول طرق وأساليب الوقاية من مختلف الأخطار المتعلقة بمهام التنظيف وجمع النفايات وذلك بكيفية مستمرة بتنسيق مع مسؤول مصلحة الصحة والأمن في العمل وكذا مسؤولي القطاعات التابعة لوحدات العمل وهذا ما إلتمسناه من تصريحات هؤلاء المؤولين أثناء مقابلتهم، حيث اخبرنا أفراد من عينة البحث أن هذه التعليمات تتمثل أساسا في توجيهات حول طرق العمل بكيفية سليمة، وضرورة ارتداء ألبسة الوقاية الفردية أثناء جمع النفايات

السؤال رقم (15)

- بدورك هل سبق وأن قدمت لزملائك في العمل خاصة الجدد منهم إرشادات وتوصيات حول الصحة والأمن في العمل ؟ إذا كان نعم ففيما تتمثل؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: معرفة مدى تبادل عمال النظافة معلومات فيما بينهم حول الوقاية من حوادث العمل.

عرض الجدول رقم (27)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	31	%68.88
لا	14	%31.11
المجموع	45	%100

التحليل: من خلال الجدول يتضح أن النسبة الكبيرة من عينة البحث والمقدرة بـ68.88% يعبرون أنهم يقدمون لزملائهم في العمل إرشادات وتوصيات حول الصحة والأمن في العمل، أما مانسبته 31.11% فيصرحون بأنهم لم يبق لهم أن قدموا لزملائهم في العمل إرشادات وتوصيات حول الصحة والأمن في العمل.

الاستنتاج: من خلال ما سبق نتوصل إلي استنتاج أن العمال، يوعون بعضهم البعض فيما يخص الوقاية من حوادث العمل، أين صرح العديد منهم أنهم سبق وأن قدموا لزملائهم نصائح حول ضرورة إرتداء معدات الوقاية الفردية ، المسك جيدا بالشاحنة عندما تكون في حالة حركة، عدم لمس الحقن الطبية بليدين مباشرة إلي غيرها من النصائح والإرشادات، كل هذا يعني أن عمال النظافة أصبحوا قادرين علي توجيه زملائهم فيما يخص الصحة وألامن في العمل انطلاقا من التكوين الذي تلقوه.

السؤال رقم (16)

- هل تري أن ارتداء معدات الوقاية الفردية شيء ضروري ؟ لماذا ؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: معرفة مدى ضرورة ارتداء معدات الوقاية الفردية حسب عمال النظافة وهت هم واعون بمدي أهميتها.

عرض الجدول رقم (28)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	35	%77.77
لا	10	%22.22
المجموع	45	%100

التحليل: يتضح من خلال الجدول أن أكبر نسبة من عينة البحث والمقدرة بـ77.77%، يرون أن ارتداء معدات الوقاية الفردية شيئي ضروري نظرا لدورها في وقايتهم من مختلف أخطار العمل، أما أقل نسبة والمقدرة بـ22.22% منهم يرون أن هذه المعدات وجودها ليس بألا مر الضروري لأنها ليست كافية وحدها للوقاية.

الاستنتاج: مما سبق نتوصل إلي استنتاج أن معدات الوقاية ضرورية لحماية العمال من ألأخطار المهنية خاصة مهنة عامل النظافة التي تكتسي العديد من ألإخطار، والكن ما يمكن قوله أن أنه رغم أهمية هذه المعدات في الوقاية إلا أنها تستدعي إجراءات وقائية أخري، مثل التكوين ألأمني.

السؤال رقم (17)

- هل هذه المعدات كافية فعلا لوقاية عمال النظافة من مختلف الأخطار المرتبطة بعملهم ؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: معرفة مدى كفاية معدات الوقاية في حماية عمال النظافة من مختلف حوادث العمل التي يتعرضون لها.

عرض الجدول رقم (29)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	%35.55
لا	29	%64.44
المجموع	45	%100

التحليل: يتبين من خلال هذا الجدول يتبين أن أكبر نسبة من أفراد عينة البحث والمقدرة بـ 64.44% يجمعون علي عدم كفاية معدات الوقاية التي يرتدونها في حمايتهم من أخطار العمل ، أما ما نسبته35.55% منهم فيرون ان معدات الوقاية قادرة علي تجنيب العامل الكثير من ألأخطار.

الاستنتاج: مما سبق نتوصل إلي استنتاج **أ**ن معدات الوقاية التي يرتديها عمال النظافة والمتمثلة أساسا في القفزات التي تحمي اليدين من الأشياء الخطيرة والحذاء الأمني، بدلة العمل، كلها تحمي العمال من الكثير من الأخطار ولكن في إطار محدود فهناك

السؤال رقم (18)

- هل تتوفر هذه المعدات في المؤسسة بشكل الكافي؟ لماذا ؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: معرفة مدى توفر معدات الوقاية الفردية في المؤسسة بالشكل الكافي.

عرض الجدول رقم (30)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	23	%51.11
لا	22	%48.88
المجموع	45	%100

التحليل: يبين هذا الجدول أن هناك تقارب في نسب عينة البحث في إجاباتهم علي مدي توفر معدات الوقاية الفردية في المؤسسة بالشكل، فنجد مانسبته 51.11% من العينة صرحوا علي وجود معدات الوقاية في المؤسسة بالشكل الكافي، أما أقل نسبة والمقدرة بـ 48.88% صرحوا بنقص هذه المعدات في المؤسسة.

الإستنتاج: مما سبق نستنتج أنه في الحقيقة هناك نوع من النقص في توفير معدات الوقاية من بذلة عمل، القفازات، الحذاء الأمني من طرف المؤسسة بشكل الكافي والنوعية الجيدة وهذا راجع إلي العدد الكبير من العمال الذين ينتمون إلي هذه المؤسسة، رغم أن المؤسسة سعت إلي توفير هذه المعدات التي وفقت نوعا ما في ذلك.

السؤال رقم (19)

- من خلال سيرتك المهنية هل تعرضت إلي حوادث عمل ؟

إذا كان نعم فما هو السبب في ذلك ؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: معرفة مدى تعرض أفراد عينة البحث إلي حوادث عمل من خلال سيرتهم المهنية في مؤسسة النظافة وماهي الأسباب التي كانت وراء وقوعها

عرض الجدول رقم (31)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	14	%31.11
لا	31	%68.88
المجموع	45	%100

التحليل: يتبين من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من أفراد عينة البحث والمقدرة بـ %68.88 لم يتعرضوا إلي حوادث عمل من خلال فترة تواجدهم في المؤسسة، أما ما نسبته%31.11 منهم فيعترفون بأنهم وقعت لهم حوادث عمل من خلال سيرتهم المهنية في المؤسسة و لكن يصرحون كلهم بأن كلها كانت خفيفة لم يستدع ألأمر التوقف عن العمل وأخذ عطلة مرضية بسببها والناتجة أساسا عن بعض الأشياء الحادة المتواجدة مع النفايات المنزلية.

الاستنتاج: مما سبق نتوصل إلي استنتاج **أ**ن هنالك عمال لايصرحون بحوادث العمل ألتي وقعت لهم خاصة عندا تكون ألإصابات الناتجة عنها خفيفة كوخز ألإبر، بينما نجد أفراد أخرين لديهم وعي أكبر بأهمية التصريح بحوادث العمل التي وقعت لهم لتشخيص إن كان لها أثر سلبي علي صحتهم

السؤال رقم (20)

- هل شاهدت حوادث عمل من قبل وقعت للعمال النظافة ؟

إذا كان نعم .حسب رأيك ما هو سبب هذه الحوادث وكيف يمكن تجنبها ؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: التوصل إلي فهم أسباب الحوادث التي وقعت لعمال النظافة وكيف يمكن تجنبها وذلك حسب وجهة نظر عمال النظافة أنفسهم.

عرض الجدول رقم (32)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	15	%33.33
لا	30	%66.66
المجموع	45	%100

التحليل: يتضح من خلال هذا الجدول أن مانسبته66.66% من أفرد عينة البحث يصرحون بأنهم لم يشاهدوا حوادث عمل وقعت من قبل لعمال النظافة، في حين نجد ما يعادل33.33% منهم يقرون بأنهم شاهدوا حوادث وقعت لزملائهم في العمل أثناء قيامهم بأعمال التنظيف وجمع النفايات المنزلية.

الاستنتاج: من خلال تصريحات أفرد العينة الذين أجابون بنعم نستنتج أن حوادث العمل التي شاهدوها وقعت لعمال النظافة كانت ناتجة معظمها ناتجة عن أشياء حادة موجودة مع النفايات المنزلية، كقطع الزجاج المكسر وقطع حديدية المختلطة مع النفايات إضافة والباقي من حوادث العمل ألأخرى كان سببها وجود مواد لزجة في أماكن جمع النفايات كالزيت أين تعرض بعض العمال إلي السقوط بسبب الانزلاق علي هذه المواد اللازجة، حيث يرون أنه لتجنبها يجب توعية المواطنين علي احترام عمال النظافة وذلك بعدم خلط النفايات الخطيرة مع النفايات المنزلية واحترام أوقات رمي النفايات، إضافة إلي توفير معدات الوقاية الفردية كالقفزات الحذاء الأمني بشكل الكافي والنوعية الجيدة.

السؤال رقم (21)

- هل تضن أن القيام بتكوين في مجال الصحة والأمن كافي لوقاية عمال النظافة من حوادث العمل التي يتعرضون لها ؟ لماذا ؟

نعم ☐

لا ☐

الهدف منه: التعرف علي وجهة نظر عمال النظافة حول التكوين الذي قاموا به فيما يخص كفايته أو عدم كفايته للوقاية من حوادث العمل.

عرض الجدول رقم (33)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
نعم	20	%44.44
لا	25	%55.55
المجموع	45	%100

التحليل: يتبين من هذا الجدول أن أكبر نسبة من عينة البحث والمقدرة بـ 55.55% يرون في التكوين الذي يقدم لهم حول طرق العمل وأساليب تجنب ألأخطار المتعلقة بالتنظيف وجمع النفايات، أنه غير كافي لوقاية عمال النظافة من حوادث العمل التي يتعرضون لها، أما نسبته 44.44% منهم فيرون في التكوين الذي قدم لهم بأنه كافي لوقايتهم من مختاف حوادث العمل التي تثير ألأخطار المصاحبة لنوع العمل الذي يقومون به.

ألإستنتاج: نتوصل من خلال ماسبق أنه في الحقيقة إجراء تكوين في مجال الصحة والأمن في العمل بهدف الوقاية من حوادث العمل لا يكفي وحده لتحقيق الصحة وألأمن في العمل، رغم دوره ألأساسي في هذا المجال، بل يستوجب دعمه بإجراءات أخري كتوفير معدات الوقاية الفردية بشكل الكافي والنوعية الجيدة، تطوير الجانب المتعلق بطب العمل والتفتيش في العمل، توعية المواطنين حول عدم خلط النفايات الخطيرة مع النفايات المنزلية، توفير وسائل عمل المدعمة بتجهيزات وقائية إلي غيرها من ألإجراءات ، فتوفير كل الإجراءات الخاصة بالوقاية هو الذي من شأنه إعطاء مصداقية أكبر للوقاية من مختاف حوادث العمل التي يتعرض لها عمال النظافة.

السؤال رقم (22)

- عندما يكون العمل الذي تمارسه يشكل خطرا علي صحتك وأمنك ماذا تفعل ؟

1- أتوقف عن العمل.

2- أزيل عوامل الخطر.

3- أرتدي معدات الوقاية الفردية.

الهدف منه: معرفة ماهو ألأجراء الذي يتخذه العامل من أجل الحفاظ علي صحته وأمنه في العمل، في حالة وجود أخطار التي قد تؤدي إلي حوادث عمل وذلك في أماكن العمل التي يشتغل فيها.

عرض الجدول رقم (34)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
1	19	%42.22
2	12	%26.66
3	14	%31.11
المجموع	45	%100

التحليل: يتضح من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبته من أفراد العينة والمقدرة بـ42.22% يلجؤون إلي التوقف عن العمل عندما يشعرون أن هناك خطر يهدد صحتهم وأمنهم في العمل، أما ما نسبته 31.11% فيفضلون ارتداء معدات الوقاية الفردية عندما يشعرون أن هناك خطر، أما أقل نسبة من أفراد العينة والمقدرة بـ26.66% يعملون علي إزالة عوامل الخطر.

ألاستنتاج: نستنتج من خلال ماسبق أن كل عامل يلجأ إلي اتخاذ ألإجراء الذي يراه مناسب للوقاية من ألأخطار التي يشعر بوجودها إلا أنهم في ألأخير يجمعون علي أهمية كل ألإجراءات فسبيل الحفاظ علي صحتهم وأمنهم في العمل.

السؤال رقم (23)

-عندما تحتاج إلي معلومات حول الصحة والأمن في العمل فممن تطلب هذه المعلومات ؟

1- الزميل في العمل.

2- مسؤول وحدة العمل .

3- مسؤول الصحة والأمن في العمل.

الهدف منه: معرفة من أي مصدر يأخذ عامل النظافة المعلومات التي هو بحاجة إليها فما يخص الصحة والأمن في العمل.

عرض الجدول رقم (35)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
1	21	%46.22
2	18	%40
3	6	%13.33
المجموع	45	%100

التحليل: انطلاق من النتائج الموجودة في الجدول نلاحظ أن النسبة ألأكبر من أفرد عينة البحث والمقدرة بـ 46.22% يلجؤون إلي زملائهم في العمل عندما يكونوا بحاجة إلي معلومات حول صحتهم وأمنهم من مختلف ألأخطار المتواجدة في بيئة العمل التي يشتغلون فيها، في حين نجد أن ما نسبته40% منهم فيصرحون بأنهم يطلبون هذا النوع من المعلومات من مسؤولي وحدات العمل التابعة للبلدية التي يشتغلون فيها ، وبنسبة أقل والمقدرة بـ13.33% يعبرون بأنهم يلجؤون إلي مسؤول الصحة والأمن في العمل التابع للمؤسسة عندما يكونون بحاجة إلي معلومات الصحة والأمن في العمل وذلك بكونه الشخص الأكثر دراية من غيره بطرق الوقاية الصحية والأمنية من مختاف الأخطار المهنية.

الاستنتاج: نستنتج مما سبق أن العمال يلجؤون في كثير من ألأحيان إلي زملائهم في العمل للحصول علي معلومات حول صحتهم وأمنهم في العمل وذلك بسب أنهم هم ألأفراد القريبين إليهم عندما يكونوا بحاجة إلي هذه المعلومات.

السؤال رقم (24)

- هل تري أن معظم العمال الذين تعرضوا إلي حوادث عمل أنهم:

1- لم يعملوا بالتوجيهات والتعليمات التي قدمت لهم أثناء فترة تكوين.

2- لم يرتدوا معدات الوقاية الفردية.

3- ليس لديهم الخبرة في العمل.

الهدف منه: معرفة ألإجراء الأمني الذي ينقص العمال الذين تعرضوا إلي حوادث من خلال ألاقتراحات الموضوعة وذلك حسب رأي أفراد عينة البحث.

عرض الجدول رقم (36)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
1	18	%40
2	10	%22.22
3	17	%37.77
المجموع	45	%100

التحليل: يتبين من خلال هذا الجدول أن ما نسبته 40% من أفراد عينة البحث يرون أن أغلب العمال الذين وقعت لهم حوادث عمل لم يعملوا بالتوجيهات والتعليمات التي قدمت لهم أثناء فترة تكوين، أما ما نسبته37.77% منهم فيرجعون حوادث العمل التي تقع لعمال النظافة إلي أنهم يفتقرون إلي الخبرة في العمل، بينما يرجعها البعض ألأخر إلي عدم ارتداء معدات الوقاية الفردية من طرف العمال وذلك بنسبة مقدرة بـ 22.22%.

الاستنتاج: نستنتج من خلال ما سبق أنه رغم اختلاف أفراد عينة البحث في اختياراتهم، إلا أنه يمكن القول في الحقيقة أن لكل إجراء أمني لم يؤخذ بعين ألاعتبار في تجسيده، من شأنه أن يزيد من تعرض العمال إلي حوادث عمل.

السؤال رقم (25)

- حسب رأيك لأي فئة من عمال النظافة هم بحاجة أكبر إلي تكوين في مجال الصحة والأمن في العمل ؟

1- العمال الجدد.

2- العمال الأصغر سننا.

3- العمال الأكبر سننا.

الهدف منه: معرفة لأي فئة من عمال النظافة هم بحاجة أكبر إلي تكوين في مجال الصحة والأمن في العمل حسب وجهة نظر عينة البحث.

عرض الجدول رقم (37)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
1	21	%46.66
2	15	%33.33
3	9	%20
المجموع	45	%100

التحليل: يتضح من خلال الجدول أن مانسبته 46.66% من عينة البحث يرون أن العمال الجدد هم الفئة ألأكثر حاجة إلي تكوين فيم يخص الوقاية من حوادث العمل، وذلك بكونهم ألأكثر تعرضا للحوادث من غيرهم من الفئات العمالية أما مانسبته 33.33% من أفراد العينة فلهم رأي أخر حيث يرون أن العمال الأصغر سننا هم الذين يجب أن يقدم لهم تكوين فيما يخص الوقاية من حوادث العمل وذلك بكونهم لا يتخذون الحذر أثناء العمل وتتميز سلوكاتهم بنوع من التهور في العمل، أما أقل نسبة من أفراد العينة والمقدرة بـ 20% يرون أن العمال ألأكبر سننا هم ألأكثر حاجة إلي تلقي تكوين فيم يتعلق الوقاية من حوادث العمل نظرا لضعف مستوي ألانتباه لديهم وبطئ رد الفعل لديهم تجنب مختاف ألأخطار

ألإستنتاج: نستنج مما سبق أنه رغم تباين أراء أفراد عينة البحث حول فئة العمال الذين هم بحاجة أكثر إلي تكوين في مجال الصحة والأمن في العمل،غلا انه يمكن القول أنه كل العمال معنيون بالتكوين لأن حوادث العمل التي تقع لعمال النظافة تمس كل الفئات.

السؤال رقم (26)

- حسب رأيك ماهي الإجراءات الأفضل اتخاذها من أجل تجنب أي حادث عمل ؟

1- الإعلام والتكوين في الأمن.

2-العمل علي إزالة الأخطار.

3- ارتداء معدات الوقاية الفردية.

الهدف منه: التعرف علي ألإجراءات التي يرها عمال النظافة أكثر ملائمة لتجنب حوادث العمل التي تقع لعمال المؤسسة.

عرض الجدول رقم (38)

الجواب	التكرار	النسبة المئوية
1	16	%35.55
2	18	%40
3	11	%24.44
المجموع	45	%100

التحليل: من الجدول أعلاه نلاحظ أن عينة البحث يفضلون في المقام ألأول العمل علي إزالة الأخطار كأفضل وسيلة لتجنب حوادث العمل التي تقع لعمال النظافة وذلك بنسبة 40%، ثم يأتي في المقام الثاني الإعلام والتكوين في الأمن بنسبة 35.55%، في حين نجد نسبة 24.44% من أفراد العينة يفضلون ارتداء معدات الوقاية الفردية كأفضل إجراء لتجنب حوادث العمل التي تقع لعمال النظافة.

الاستنتاج: من خلال ماسبق نستنتج أنه رغم وجود بعض ألإختلاف في إختيارات أفراد العينة لأحسن إجراء لتجنب حوادث العمل التي تقع لعمال النظافة، إلا أنهم يجمعون في ألأخير علي أن كل هذه ألإجراءات مهمة للوقاية من حوادث العمل، حيث أن كل إجراء يكتسي دور مهم في جانب معين، وأن كل واحد منها يكمل ألأخر.

7-2- مناقشة نتائج الإستبيان في ضوء الفرضيات الجزئية

7-2-1- مناقشة نتائج الإستبيان في ضوء الفرضية الجزئية الأولى

والتي مفادها أنه ليس هناك فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب السن.

فبإستخدام الاختبار الإحصائي χ^2 للفروق d'indépendance ، والذي يختبر مدى دلالة الفروق الكيفية بين التكرارات التي تحصلنا عليها من خلال دراستنا الميدانية بهدف التأكد من مدى قبول هذه الفرضية أو لفضها، حيث:

$$\chi^2 = \sum \frac{(Fo - Fe \pm 0.5)^2}{Fe}$$

Fo هي التكرارات المشاهدة أو الملاحظة Fréquences Observées من خلال نتائج الدراسة الميدانية.

Fe هي التكرارات المتوقعة Fréquences Théoriques الحصول عليها من خلال نتائج الدراسة الميدانية والتي يمكن حسابها بإستعمال القانون التالي:

$$Fe = \frac{TR \times TC}{TS}$$

TR: مجموع الصف Total de la Rangée

TC: مجموع العمود Total de la Colonne

TS: مجموع العينة Total de Sujet

وهنا بغرض حساب χ^2 لمختلف التكرارات المتعقلة بالسن نستخدم قانون χ^2 المعدل (correction de Yates) الذي يستخدم في حالة وجود تكرارات تساوي أو أكبر من 5 وأقل من 10 في إحد الخلايا المتعلقة بكل سؤال، أي بإضافة 0.5 إذا كانت قيمة Fo-Fe سالبة، أما إذا كانت هذه القيمة موجبة نطرح منها- 0.5 ، أما بالنسبة لتكرارات التي تقل عن 5 نستخدم النسب المئوية لأن χ^2 يستخدم في حالة التكرارات التي تساوي أو أكبر من 5 فقط

الجدول رقم(39)

الســـــــن / الأسئلـــــة	من 25 إلي 39 سنة التكرارات (20)		من 40 سنة فما فوق التكرارات (25)		نتائج χ^2		α
	نعم	لا	نعم	لا	C/χ^2	T/χ^2	
4	15	5	19	6	0.072	3.841	0.05
5	14	6	18	7	0.033	3.841	0.05
6	13	7	20	5	0.625	3.841	0.05
7	14	6	17	8	0.031	3.841	0.05
8	12	8	20	5	1.304	3.841	0.05
9	14	6	14	11	0.426	3.841	0.05
10	8	12	14	11	0.585	3.841	0.05
11	8	12	10	15	0.093	3.841	0.05
12	7	13	14	11	1.055	3.841	0.05
13	10	10	10	15	0.137	3.841	0.05
14	15	5	18	7	0.012	3.841	0.05
15	14	6	17	8	0.031	3.841	0.05
17	6	14	10	15	0.148	3.841	0.05
18	11	9	12	13	0.027	3.841	0.05
19	6	14	8	17	0.031	3.841	0.05
20	7	13	8	17	0.010	3.841	0.05
21	9	11	11	14	0.053	3.841	0.05

يبين تكرارات لأسئلة من الإستبيان المتعلقة السن و نتائج χ^2 المحسوبة والمجدولة ومستوى الدلالة α لهذه التكرارات.

ومن أجل التأكد من مدى قبول أو رفض الفرضية الجزئية ألأولي المتعلقة بعامل السن لا بد من مقارنة χ^2 المحسوبة المتعلقة بكل سؤال مع χ^2 المجدولة ، والتي تستخرج من الجدول الموضوع لها، والذي أدرجناه في الملاحق، ونستخرج هذه القيمة المجدولة

إنطلاقا من تحديد مستوى الدلالة α ، ودرجة الحرية dl ، ونتحصل علي درجة الحرية بضرب عدد الصفوف-1 في عدد الأعمدة-1 التي تعطي بالقانون التالي:

$$dl = (r-1)(c-1)$$

حيث: r : هي عدد الصفوف c : هي عدد الأعمدة

وانطلاقا من الجداول التي قمنا بصياغتها والمتعلقة بكل سؤال، نجد أن عدد الصفوف هي 2 وعدد الأعمدة هي 2 وبإستعمال قانون درجة الحرية dl نتحصل علي مايلي

$$dl = (2-1)(2-1) = 1$$

هذا يعني أن درجة الحرية هي 1، أما مستوي الدلالة α هو 0.05 وهو المستوي الذي نستخدمه غالبا في العلوم الإنسانية والإجتماعية، الذي يعني أن نسبة الخطأ هو 5%

وبالتالي نتحصل علي χ^2 المجدولة تساوي 3.84

وبمقارنة χ^2 المحسوبة مع χ^2 المجدولة التي تساوي 3.841 عند مستوي الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 1 ، نجد أن χ^2 المحسوبة **>** من χ^2 المجدولة في جميع نتائج χ^2 المحسوبة كما يوضح ذلك الجدول رقم(39)، ومن هذا نستنتج أن الفرضية الجزئية الأولى المتعلقة بعامل السن مقبولة وتدل علي عدم وجود فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب عامل السن، ونرفض الفرضية الصفرية التي مفادها أن هناك فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب عامل السن.

وفيما يخص تكرارات الأسئلة التي لا يمكن لنا حسابها باستخدام قانونχ^2 نظرا لوجود قيم أقل من 5 في تكراراتها، والمتمثلة في الأسئلة رقم (1. 2 . 3 . 16 . 22 . 23 . 24 .25 . 26)، التي سنتعرض إليها من خلال المقارنة بين النسب المئوية لتكراراتها بنعم وبين النسب المئوية لتكراراتها بـ لا بدلا من حسابχ^2 لتأكيد علي قبول أو رفض هذه الفرضية فيما يتعلق بهذه التكرارات.

وهنا سنبدأ بالأسئلة رقم(3 و16) التي تشمل علي تكرارات بنعم أو لا، ثم ألأسئلة رقم(1 .2 . 22 . 23 . 24 . 25 . 26) التي تتميز بثلاثة اختيارات.

جدول رقم (40)

يبين النسب المئوية المتعلقة بتكرارات السؤال رقم(3) حسب عامل السن

الجواب / السن	من 25 إلي39 سنة التكرارات (20)		من 40 سنة فما فوق التكرارات (25)	
	التكرار	**%**	**التكرار**	**%**
نعم	17	%85	19	%76
لا	3	%15	6	%24
المجموع	20	%100	25	%100

التعليق: من خلال النسب المئوية الممثلة في هذا الجدول والمتعلقة بالسؤال رقم(3) نستنتج أن هذه النسب متقاربة فيما بينها، سواء فيما يخص النسب المئوية بنعم أو بـ لا وذلك حسب عامل السن، فنجد في النسب المئوية بنعم أن الفروق بينها لا تتعدي 10% وهو نفس الشئ فيما يتعلق بالنسب المئوية بـ لا أي لا تتعدي الفروق بين النسب10%، لذلك لاترتقي إلي أن تكون فروق ذات دلالة إحصائية، فمنه نتوصل إلي قبول الفرضية الجزئية الأولي فيما يخص النسب المئوية المتعلقة بتكرارات السؤال رقم(3) والتي تنفي وجود فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب عامل السن.

جدول رقم (41)

يبين النسب المئوية المتعلقة بتكرارات السؤال رقم(16) حسب عامل السن

الجواب / السن	من 25 إلي39 سنة التكرارات (20)		من 40 سنة فما فوق التكرارات (25)	
	التكرار	**%**	**التكرار**	**%**
نعم	17	%85	18	%72
لا	3	%15	7	%24
المجموع	20	%100	25	%100

التعليق: يتبين من خلال الجدول أن النسب المئوية المتعلقة بالسؤال رقم(16) متقاربة فيما بينها حسب أفراد عينة البحث الذين تتراوح أعمارهم بين 25 سنة إلي 39 سنة والذين تتراوح أعمارهم من 40 سنة فما فوق وهذا راجع إلي تقارب إجاباتهم هذا ما أدي إلي تقارب النسب المئوية لتكرارات هذه ألإجابات مما يؤدي بنا إلي قبول الفرضية الجزئية الأولي عند هذا المستوي والتي تنفي وجود فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب عامل السن وننفي الفرضية الصفرية .

الجدول(42)

السن / ألأسئلة	من 25 إلي 39 سنة التكرارات(20)						من 40 سنة فما فوق التكرارات(25)					
	1		2		3		1		2		3	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
1	20	%100	0	%0	0	%0	25	%100	0	%0	0	%0
2	20	%100	0	%0	0	%0	25	%100	0	%0	0	%0
22	9	%45	4	%20	7	%35	11	%44	6	%24	8	%32
23	8	%40	9	%45	3	%15	13	%52	9	%36	3	%12
24	9	%45	4	%20	7	%35	10	%40	5	%20	10	%40
25	10	%50	7	%35	3	%15	11	%44	8	%32	6	%24
26	7	%35	8	%40	5	%25	10	%40	11	%44	4	%16

يبين النسب المئوية لتكرارات المتعلقة بإجابات علي اختيارات لأسئلة من ألاستبيان لأفراد عينة البحث حسب عامل السن.

التعليق: يتبين من خلال هذا الجدول أن النسب المئوية المتعلقة بتكرارات ألإجابات علي السؤالين رقم (1و2) هي نفسها بين أفراد عينة البحث حسب عامل السن، أما فيما يخص النسب المئوية المتعلقة بالأسئلة (22 . 23 .24 .25 . 26) نجدها متقاربة فيما بينها إلي حد كبير بين أفراد عينة البحث حسب عامل السن، وذلك فيما يتعلق بكل الاختيارات الموضوعة للأسئلة مما يؤدي بنا إلي قبول الفرضية الجزئية ألأولي عند هذا المستوي والتي مفادها أنه ليس هناك فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب عامل السن، وننفي الفرضية الصفرية التي تأكد علي وجود فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب عامل السن.

7-2-2- مناقشة نتائج الإستبيان في ضوء الفرضية الجزئية الثانية

والتي مفادها أنه ليس هناك فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب وحدات العمل.

الجدول رقم(43)

وحدات العمل / الأسئلة	وحدة باب الواد التكرارات (24)		وحدة بوزريعة التكرارات (21)		نتائج χ^2		α
	نعم	لا	نعم	لا	C/χ^2	T/χ^2	
4	19	5	15	6	0.063	3.841	0.05
5	17	7	15	6	0.079	3.841	0.05
6	18	6	15	6	0.002	3.841	0.05
7	15	9	16	5	0.444	3.841	0.05
8	18	6	14	7	0.079	3.841	0.05
9	14	10	14	7	0.073	3.841	0.05
10	12	12	10	11	0.017	3.841	0.05
11	9	15	9	12	0.001	3.841	0.05
12	10	14	11	10	0.174	3.841	0.05
13	11	13	9	12	0.009	3.841	0.05
14	19	5	14	7	0.368	3.841	0.05
15	17	7	14	7	0.000	3.841	0.05
16	19	5	16	5	0.012	3.841	0.05
17	9	15	7	14	0.000	3.841	0.05
18	14	10	9	12	0.543	3.841	0.05
19	7	17	7	14	0.000	3.841	0.05
20	8	16	7	14	0.098	3.841	0.05
21	12	12	8	13	0.250	3.841	0.05

يبين تكرارات لأسئلة من الإستبيان المتعلقة بوحدات العمل و نتائج χ^2 المحسوبة والمجدولة ومستوى الدلالة α لهذه التكرارات

فبإستخدام الاختبار الإحصائي χ^2 للفروق d'indépendance، والذي يختبر مدى دلالة الفروق الكيفية بين التكرارات التي تحصلنا عليها من خلال دراستنا الميدانية بهدف التأكد من مدى قبول هذه الفرضية أو لفضها، حيث:

$$\chi^2 = \sum \frac{(Fo - Fe \pm 0.5)^2}{Fe}$$

وبهدف التحقق من مدى قبول أو رفض الفرضية الجزئية الثانية المتعلقة بوحدات العمل لا بد من مقارنة χ^2 المحسوبة المتعلقة بكل سؤال مع χ^2 المجدولة كما تم ذلك أنفا مع عامل السن، ونستخرج هذه القيمة المجدولة إنطلاقا من تحديد مستوى الدلالة α ، ودرجة الحرية dl ،

وإنطلاقا من الجداول التي قمنا بصياغتها والمتعلقة بكل سؤال، نجد أن درجة الحرية هي1، أما مستوي الدلالة α هو 0.05 وبالتالي نتحصل علي χ^2 المجدولة تساوي 3.84، وبمقارنة χ^2 المحسوبة مع χ^2 المجدولة التي تساوي 3.841 عند مستوي الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 1 ، نجد أن χ^2 المحسوبة **<** من χ^2 المجدولة في جميع نتائج χ^2 المحسوبة كما يوضح ذلك الجدول رقم(43)، ومن هذا نستنتج أن الفرضية الجزئية الثانية المتعلقة بمتغير وحدات العمل مقبولة وتدل علي عدم وجود فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب وحدات العمل، ونرفض الفرضية الصفرية التي مفادها أن هناك فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب وحدات العمل.

وفيما يتعلق بتكرارات الأسئلة التي لا يمكن لنا حسابها باستخدام قانونχ^2 نظرا لوجود قيم أقل من 5 في تكراراتها، والمتمثلة في الأسئلة رقم (1. 2 . 3 . 22 . 23 . 24 . 25 . 26)، التي سنتعرض إليها من خلال المقارنة بين النسب المئوية لتكراراتها بدلا من حسابχ^2 لتأكيد علي قبول أو رفض هذه الفرضية في هذا المستوي.

وهنا سنبدأ بالسؤال رقم(3) الذي يشتمل علي تكرارات بنعم أو لا، ثم ألأسئلة رقم (1 .2 . 22 . 23 . 24 . 25 . 26) التي تتميز بثلاثة اختيارات.

جدول رقم(44)

وحـدات العمـل / الجـواب	وحـدة باب الـواد التكرارات (24)		وحـــدة بوزريعـــة التكرارات (21)	
	التكرار	%	التكرار	%
نعم	19	%79.16	17	%80.95
لا	5	%20.83	4	%19.04
المجـوع	24	%100	21	%100

يبين النسب المئوية المتعلقة بتكرارات السؤال رقم (3) حسب وحدات العمل

التعليق:

يتبين من خلال الجدول أن النسب المئوية المتعلقة بالسؤال رقم(3) متقاربة فيما بينها إلي حد كبير بين أفراد عينة البحث وذلك حسب متغير وحدات العمل المتمثلة في وحدتي باب الواد وبوزريعة، سواء فيما يخص النسب المئوية بنعم أو بـ لا، فنجد في النسب المئوية بنعم أن الفروق بين النسب ضئيلة أقل من 2% وهو نفس الشئ فيما يتعلق بالنسب المئوية بـ لا أي الفروق بين النسب أقل من 2%، ومن هذا نستنتج أن هذه الفروق غير دالة وبالتالي نقبل الفرضية الجزئية الثانية انطلاقا من النسب المئوية لسؤال رقم(3) والتي تنص علي عدم وجود فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب متغير وحدات العمل، وننفي الفرضية الصفرية التي تأكد علي وجود فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب وحدات العمل.

الجدول رقم (45)

وحدات العمل / الأسئلة	وحـــــدة باب الـــــواد التكرارات (24)						وحـــــدة بوزريعـــــة التكرارات (21)					
	1		2		3		1		2		3	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
1	24	100	0	0	0	0	21	100	0	0	0	0
2	24	100	0	0	0	0	21	100	0	0	0	0
22	10	41.6	6	25	8	33.3	10	47.6	4	19.0	7	33.3
23	11	45.3	10	41.6	3	12.5	10	47.6	8	38.0	3	14.28
24	10	41.6	5	20.8	9	37.5	9	42.8	4	19.0	8	38.0
25	12	50	7	29.1	5	20.8	9	42.8	8	38.0	4	19.0
26	9	37.5	10	41.6	5	20.8	8	38.0	9	42.8	4	19.0

يبين النسب المئوية لتكرارات المتعلقة بإجابات علي اختيارات لأسئلة من ألاستبيان لأفراد عينة البحث حسب متغير وحدات العمل.

التعليق:يتبين من خلال الجدول أن النسب المئوية المتعلقة بتكرارات ألإجابات علي السؤالين رقم (1و2) هي نفسها بين أفراد عينة البحث حسب متغير وحدات العمل، أما فيما يخص النسب المئوية المتعلقة بالأسئلة (22 . 23 .24 .25 . 26) نجدها متقاربة فيما بينها إلي حد كبير بين أفراد عينة البحث حسب متغير وحدات العمل، وذلك فيما يتعلق بالاختيارات الثلاثة الموضوعة لكل سؤال، هذا ما يؤدي بنا إلي قبول الفرضية الجزئية الثانية عند هذا المستوي والتي مفادها أنه ليس هناك فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب متغير وحدات العمل ، وننفي الفرضية الصفرية التي تأكد علي وجود فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب متغير وحدات العمل.

7-2-3- مناقشة نتائج الإستبيان في ضوء الفرضية الجزئية الثالثة

والتي مفادها أنه ليس هناك فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب الأقدمية في العمل

الجدول رقم(46)

الأقدمية في العمل / الأسئلة	[0 - 8[من التكرارات (26)		[8 من فما فوق التكرارات (19)		نتائج χ^2		α
	نعم	لا	نعم	لا	χ^2 /C	χ^2 / T	
4	19	7	15	4	0.005	3.841	0.05
5	18	8	14	5	0.000	3.841	0.05
6	19	7	14	5	0.089	3.841	0.05
7	18	8	13	6	0.081	3.841	0.05
8	20	6	12	7	0.455	3.841	0.05
9	16	10	12	7	0.039	3.841	0.05
10	13	13	9	10	0.015	3.841	0.05
11	10	16	8	11	0.002	3.841	0.05
12	14	12	7	12	0.680	3.841	0.05
13	12	14	8	11	0.000	3.841	0.05
14	19	7	14	5	0.089	3.841	0.05
15	19	7	12	7	0.143	3.841	0.05
16	21	5	14	5	0.02	3.841	0.05
17	8	18	8	11	0.219	3.841	0.05
18	14	12	9	10	0.015	3.841	0.05
19	7	19	7	12	0.143	3.841	0.05
20	9	17	6	13	0.009	3.841	0.05
21	11	15	9	10	0.000	3.841	0.05

يبين تكرارات لأسئلة من الإستبيان المتعلقة بالأقدمية في العمل و نتائج χ^2 المحسوبة والمجدولة ومستوى الدلالة α لهذه التكرارات.

فبإستخدام الاختبار الإحصائي χ^2 للفروق d'indépendance ، والذي يختبر مدى دلالة الفروق الكيفية بين التكرارات التي تحصلنا عليها من خلال دراستنا الميدانية بهدف التأكد من مدى قبول هذه الفرضية أو لفضها، حيث:

$$\chi^2 = \sum \frac{(Fo - Fe \pm 0.5)^2}{Fe}$$

وبهدف التاكد من مدى قبول أو رفض الفرضية الجزئية الثالثة المتعلقة بألأقدمية العمل لا بد من مقارنة χ^2 المحسوبة المتعلقة بكل سؤال مع χ^2 المجدولة كما تم ذلك أنفا مع متغير وحدات العمل ، ونستخرج هذه القيمة المجدولة إنطلاقا من تحديد مستوى الدلالة α ، ودرجة الحرية dl ،

حيث درجة الحرية هي1،ومستوي الدلالة α هو 0.05 وبالتالي نتحصل علي χ^2 المجدولة تساوي 3.84، وبمقارنة χ^2 المحسوبة مع χ^2 المجدولة التي تساوي 3.841 عند مستوي الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 1 ، نجد أن χ^2 المحسوبة < من χ^2 المجدولة في جميع نتائج χ^2 المحسوبة كما يوضح ذلك الجدول رقم(46)، ومن هذا نستنتج أن الفرضية الجزئية الثالثة المتعلقة بمتغير ألأقدمية في العمل مقبولة وتدل علي عدم وجود فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب ألأقدمية في العمل، ونرفض الفرضية الصفرية التي مفادها أن هناك فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب ألأقدمية في العمل.

وفيما يتعلق بتكرارات الأسئلة التي لا يمكن لنا حسابها باستخدام قانونχ^2 نظرا لوجود قيم أقل من 5 في تكراراتها، والمتمثلة في الأسئلة رقم (1. 2 . 3 . 22 . 23 . 24 .25 . 26)، التي سنتعرض إليها من خلال المقارنة بين النسب المئوية لتكراراتها بدلا من حسابχ^2 لتأكيد علي قبول أو رفض هذه الفرضية في هذا المستوي.

وهنا سنبدأ بالسؤال رقم(3) الذي يشتمل علي تكرارات بنعم أو لا، ثم ألأسئلة رقم (1 .2 . 22 . 23 . 24 . 25 . 26) التي تتميز بثلاثة اختيارات.

جدول رقم(47)

الأقدمية في العمـل / الجـواب	من [0 - 8] التكرارات (26)		من [8 فما فوق[التكرارات (19)	
	التكرار	%	التكرار	%
نعم	20	%76.92	16	%84.21
لا	6	%23.07	3	%15.78
المجـوع	26	%100	19	%100

يبين النسب المئوية المتعلقة بتكرارات السؤال رقم (3) حسب متغير الأقدمية في العمل

التعليق: يتضح من الجدول أن النسب المئوية المتعلقة متغير الأقدمية في العمل فيما يخص السؤال رقم(3) تتميز بتقارب النسب المئوية لأفراد عينة البحث وذلك حسب متغير الأقدمية في العمل، سواء فيما يخص النسب المئوية بنعم أو بـ لا، فنجد في النسب المئوية بنعم أن الفروق بين النسب ليست بكبيرة وهو نفس الشئ فيما يتعلق بالنسب المئوية بـ لا أي الفروق بين النسب ، ومن هذا نستنتج أن هذه الفروق غير دالة إلي حد ما وبالتالي نقبل الفرضية الجزئية الثالثة انطلاقا من النسب المئوية لسؤال رقم(3) والتي تنص علي عدم وجود فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب متغير الأقدمية في العمل ، وننفي الفرضية الصفرية التي تأكد علي وجود فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب متغير الأقدمية في العمل.

الجدول رقم (48)

الأقدمية في العمل / الأسئلة	مــن [0 - 8 [التكرارات (26)						من [8 فما فـــوق[التكرارات (19)					
	1		2		3		1		2		3	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
1	26	100	0	0	0	0	19	100	0	0	0	0
2	26	100	0	0	0	0	19	100	0	0	0	0
22	11	42.3	6	23.0	9	34.6	9	47.3	4	21.0	6	31.5
23	12	46.1	10	38.4	4	15.3	9	47.3	8	42.1	2	10.5
24	11	42.3	6	23.0	9	34.6	8	42.1	3	15.7	8	42.1
25	11	42.3	9	34.6	6	23.0	10	52.6	6	31.5	3	15.7
26	9	34.6	12	46.1	5	19.2	8	42.1	7	36.8	4	21.0

يبين النسب المئوية لتكرارات المتعلقة بإجابات علي اختيارات لأسئلة من ألاستبيان لأفراد عينة البحث حسب متغير الأقدمية في العمل.

التعليق: يتبين من خلال الجدول أن النسب المئوية المتعلقة بتكرارات ألإجابات علي السؤالين رقم (1و2) هي نفسها بين أفراد عينة البحث حسب متغير الأقدمية في العمل، أما فيما يخص النسب المئوية المتعلقة بالأسئلة (22 . 23 .24 .25 . 26) نجدها متقاربة فيما بينها إلي حد كبير بين أفراد عينة البحث حسب متغير الأقدمية في العمل، وذلك فيما يخص الاختيارات الثلاثة الموضوعة لكل سؤال، هذا ما يؤدي بنا إلي قبول الفرضية الجزئية الثالثة عند هذا المستوي والتي مفادها أنه ليس هناك فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب متغير الأقدمية في العمل ، وننفي الفرضية الصفرية التي تأكد علي وجود فروق في نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في التخفيض من حوادث العمل لديهم حسب متغير الأقدمية في العمل.

الاستنتاج العام

من خلال عرضنا للنتائج المستوحاة من تطبيق الإستبيان الذي تم إعداده بهدف التحقق إن كان نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة بولاية الجزائر يلعب دور في تخفيض من معدل حوادث العمل لديهم، وبعد مناقشة النتائج حسب متغيرات الدراسة، توصلنا إلي الإحاطة بإشكالية الدراسة والتحقق من صحة الفرضية العامة.

ومن أجل التأكد من صحة الفرضية العامة تم حساب النسب المئوية لتكرارات المتعلقة بإجابات عينة البحث حول أسئلة الإستبيان، ومن خلال تحليل هذه النسب المئوية تم استنتاج أن أغلب هذه النسب تعبر علي أن التكوين الذي يقدم لعمال النظافة علي مستوي مدرسة النظافة خلال مدة أسبوعين له تأثير إجابي في اكتساب عمال النظافة طرق العمل الآمنة من حوادث العمل أثناء عملية جمع النفايات في مختلف أماكن العمل، حيث أصبحوا يدركون انطلاقا من هذا التكوين أكثر من أي وقت مضي ألأخطار المرتبطة بالعمل، من حيث مصادرها وأثارها علي الصحة والأمن في العمل وهذا راجع إلى تحسيسهم وإعلامهم حول طرق تجنب هذه الأخطار، كتنبيههم بضرورة ارتداء معدات الوقاية وإتباع سلوكات آمنة أثناء العمل، وتجنب الحركات الخطيرة، إلزامهم باحترام القواعد الخاصة بالمرور كعدم قطع الطريق السريع لجمع النفايات وجمع النفايات عكس حركة المرور أثناء استعمال الشاحنة، دعم العمال بتقنيات العمل السليمة، كشرحهم مختلف الخطوات التي يجب إتباعها أثناء جمع النفايات وطرق استخدام تجهيزات العمل إلي غيرها من الإجراءات الوقائية المتضمنة في محتوي البرنامج التكويني، أين تم توضيح ذلك من قبل في الفصل الربع في العنصر المتعلق بتكوين وإعلام عمال النظافة، كما أثبت نتائج الدراسة الاستطلاعية ذلك، وهذا من خلال بروز نتائج هذا التكوين في تخفيض من عدد حوادث العمل في مؤسسة النظافة وذلك في سنة 2008 أين تم تسجيل 71 حادث عمل مقارنة بسنة 2007 أين سجلت مصلحة طب العمل 89 حادث عمل، أي انخفاض في عدد الحوادث بـ 18 حادث كما شهدت حوادث العمل الناتجة عن شاحنات العمل وسيارات الغير انخفاضا مستمر في نسب هذه الحوادث من سنة إلي أخري انطلاقا من 2005 حتى 2008 وهذا ما تم توضيحه في الجدول رقم (10) الموجود في الفصل السادس صفحة(136)، كما تتبين

نتائج هذا التكوين من خلال المقابلات التي أجريناها مع بعض المسؤولين في المؤسسة، كمدير مدرسة النظافة الذي صرح لنا أن محتوي برنامج التكويني الذي يقدم لعمال النظافة يتم تعديله بشكل مستمر من سنة إلي أخري حتي يستجيب للهدف الذي تسعي المؤسسة إلي تحقيقه، وهو تخفيض من حوادث العمل التي يتعرض لها عمال النظافة إلي أدني حد ممكن، كما صرحت لنا مسؤولة مصلحة طب العمل أنه من خلال الحوادث العمل التي سجلتها المصلحة انخفضت حوادث العمل المميتة، أو التي تسبب عجز دائم والتي يستدعي الأمر أخذ عطلة مرضية تفوق شهر، كما استنتجنا من خلال تصريحات عمال النظافة الذين قابلناهم أنهم أصبحوا أكثر وعيا ويقظة من أخطار المرتبطة بعملهم، وأصبحوا يسلكون سلوكات أكثر أمننا، وهذا رجع إلي التكوين الذي تلقوه.

أما بالنسبة للفرضيات الجزئية الثلاثة التي تم صياغتها، فقد تم حساب الفروق في نتائج الإستبيان حول نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة في تخفيض من حوادث العمل لديهم حسب متغيرات السن، وحدات العمل، الأقدمية في العمل، بإستخدام الاختبار الإحصائي χ^2 الذي يقيس الفروق الكيفية بين المتغيرات وكذا النسب المئوية لتكرارات الأقل من خمسة، فقد بينت عملية تحليل الفروق أن الفروق الظاهرية لم تكن دالة إحصائيا بين مختلف عينات الدراسة، وهذا يمكن إرجاعه ربما إلي صغر حجم العينة، إذ لا يعقل ألا يكون لهذه المتغيرات تأثير في وجود اختلاف في انخفاض معدل الحوادث لدي العمال حسب نوع التكوين الأمني، خصوصا وأن معظم الدراسات في هذا الجانب تأكد تأثير هذه المتغيرات الثلاثة في اختلاف عدد حوادث العمل الناتجة عن العمل، كما دلت النسب المئوية كذلك إلي أن الفروق بين المتغيرات لا ترتقي إلي درجة اعتبارها دالة إحصائيا، أي وجود فروق ضئيلة بين هاته النسب المئوية.

الخاتمة

انطلقنا في هذه الدراسة من خلال طرح الإشكال المتمثل في: هل لنوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة دور في التخفيض حوادث العمل لديهم؟ وقبل الإجابة علي هذا الإشكال قمنا بعرض فصول للتعريف بمتغيرات الدراسة لكل من التكوين، حوادث العمل والوقاية، وأجبنا علي الإشكال المطروح بتطبيق استبيان تم إعداده خصيصا لذلك علي عينة عدد أفرادها 45 عامل، وبعد عرض ومناقشة النتائج توصلنا إلي التعرف علي نوع التكوين الأمني الذي يقدم لعمال النظافة وما مدي لعبه دور في تخفيض من نسبة حوادث العمل لديهم حيث توصلنا إلي استنتاج أنه في الحقيقة نوع التكوين الأمني الذي أعدته مؤسسة النظافة لعمالها له نتائج إيجابية، أي ساعد العمال علي تجنب حوادث العمل الناتجة عن مختلف الأخطار التي تتضمنا عملية جمع النفايات بفعل الإجراءات الوقائية التي اكتسبوها انطلاق من هذا التكوين الذي قدم لهم.

فمن كل هذا يمكن القول أن التكوين يعتبر كشرط أساسي لترقية الوقاية وكل تطور اقتصادي، فيجب أن يكون محل اهتمام كل المؤسسات التي تريد أن تحمي مواردها البشرية والمادية، وتفرض وجودها وتحسن من سمعتها وتنمي اقتصادها وأرباحها.

فالتكوين يعتبر أفضل استثمار للوقاية من حوادث العمل، فعن طريق إجراءاته نتمكن من تحقيق أمن العمال، ونحمي صحتهم ونطور إنتاج المؤسسة.

وفي الختام نتمنى أن نكون قد ألقينا بعض الضوء علي نوع التكوين الأمني الذي يتلقاه عمال النظافة ودوره في التخفيض من حوادث العمل لديهم، وتعتبر هذه الدراسة بمثابة محاولة لفهم خصوصيات هذه الفئة من المجتمع، حيث نعتقد أننا في دراستنا هذه لم نفعل أكثر من فتح السبيل للبحث الجد لأن هناك ثغرات كثيرة بقينا عاجزين عن ملئها.

الاقتراحات والتوصيات

نشير فيمايلي إلي بعض الاستنتاجات التي توصلنا إليها من خلال دراستنا الميدانية التي نود تقديمها علي شكل اقتراحات وتوصيات.

- القيام بدراسات حول عمال النظافة من جوانب عدة، حتى يتسنى لنا التعرف أكثر علي هذه الفئة من المجتمع التي تعاني التهميش من حيث الدراسات التي تعرضت إليها خاصة من الجوانب النفسية والاجتماعية.

- إجراء دراسات أكثر عمقا وشمولا حول حوادث العمل والأمراض المهنية التي يتعرض إليها عمال النظافة من أجل التوصل إلي فهم دقيق لهذه الحوادث والأمراض وذلك بهدف إيجاد الطرق والإجراءات الوقائية الأكثر فاعلية للحد أو تجنب هذه الحوادث والأمراض.

- وجوب العمل علي توعية أفراد المجتمع علي ضرورة احترام عمال النظافة من خلال احترام أوقات رمي النفايات المنزلية وعدم وضع مع هذه النفايات الأشياء الخطيرة التي قد تتسبب في حوادث عمل أثناء جمعها من قبل عمال النظافة.

- رد الاعتبار لهذه الفئة من المجتمع عن طريق حل مشاكلهم النفسية والاجتماعية، وكذا المشاكل المتعلقة بالعمل كتوفير الإمكانيات اللازمة لجمع النفايات.


المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية

I. الكتب

1- أحمد عادل راشد، 1981: "مذكرات في إدارة الأفراد"، بيروت، دار النهضة العربية.

2- الجميلي خيري خليل ، 1998: "التنمية الإدارية في الخدمة الاجتماعية "مصر، المكتب الجامعي الحديث.

3- الحلبي حسن ، 1982: "تدريب الموظف" بيروت، منشورات عويدات، ط.2

4- الحيالي سعيد أحمد ، 1990:" نظم التدريب والتطوير" السعودية، معهد الإدارة العامة.

5- الخرايشية مازن عبد الكريم، 2000:"السلامة المهنية" عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع ط1.

6- السلمى علي "إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية "، مصر، مكتبة غريب، دون سنة نشر

7- المولي محمد عبد. 1984:" علم الإجتماع في ميدان العمل الصناعي" القاهرة. الدار العربية.

8- أورسلان رشيد ، 2000: "التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم" البليدة، قصر الكتاب، ط.2

9- برعى محمد جمال ، 1973: "التدريب والتنمية" القاهرة، عالم الكتاب.

10- بوحفص عبد الكريم، 2005 : "الإحصاء المطبق في العلوم الاجتماعية والإنسانية، مدعم بتطبيقات وتمارين وحلول " الجزائر، بن عكنون، ديوان المطبوعات الجامعية

11- بوفلجة غياث: "مبادئ التسيير البشري" الجزائر، دار المغرب، دون سنة نشر.

12- حمدي ياسين، عسكر على، الموسوي حسن.1999: "علم النفس الصناعي والتنظيمي بين النظرية والتطبيق" دار الكتاب الحديث. ط.1

13-حنفي عبد الغفار ،1991 "السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد" بيروت، الدار الجامعية للطباعة والنشر.

14- دادي ناصر عدون ، 1996:"اقتصاد المؤسسة" الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
15- سليمان خليل فارس، 2000: " إدارة الموارد البشرية " ، سوريا، منشورات جامعة دمشق.
16- عادل حسن.1978: "إدارة الإفراد والعلاقات الإنسانية" بيروت، دار النهضة.
17- عقيلي عمر وصفي 2005 : " الموارد البشرية المعاصرة، بعد استراتيجي" دار وائل للنشر. ط.1.
18- عوض عباس محمود ، 1971: "حوادث العمل في ضوء علم النفس" مصر، دار المعارف.
19- عيسوي عبد الرحمان. 1982 : "علم النفس الإنتاج " بيروت، دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
20- عيساوي عبد الرحمان محمد ، 2003: " علم النفس الإنتاج " مصر، دار المعرفة الجامعية.
21- ماهر أحمد ، 2003:" إدارة الموارد البشرية"مصر، دار الجامعية.
22- محمد عباس سهيلة، 2003: "إدارة الموارد البشرية،مدخل إستراتيجي" دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
23- محمد فالح صالح، 2004 " إدارة الموارد البشرية ،عرض و تحليل" الأردن ،عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع ، ط1 .
24- مؤيد سعيد السالم، حرشوش الصالح، 1991: " إدارة الموارد البشرية" بغداد، ديوان العلوم لطباعة ، مطبعة الاقتصاد.

II. المجــلات

1- المرسوم التنفيذي رقم 126/95 المؤرخ في 1995/04/29، الجريدة الرسمية العدد 26
2- المجلة السداسية لمفتشية العمل، رقم 17 جوان 2007
3- المجلة الجزائرية لضمان الاجتماعي، المتضمنة المرسوم التنفيذي رقم 02-427 مؤرخ في 7 ديسمبر 2002 من الجريدة الرسمية المتعلقة "بشروط تنظيم العمال وإعلامهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية " رقم 82 في 11 ديسمبر،

المراجع باللغة ألأجنبيـــة

I. الكتـــــب

1-ALAIN. PIERRE.B, 1979 : "Développement De L'entreprise Et Formation" Paris, Cotard Et Rssocies. Editeurs.

2-ANNIK S.S et JEAN P.L, 1984:"Fonction Formation Dans L'entreprise, Le Manuel Du Responsable De Formation" Edition Garnier, Paris.

3 - BEAUDET. M, Et All, 1985 : " Hygiène Du Travail" Edition Le Griffon D'argile, Ste-Foy.

4- BELANGER, 1988 :″ Gestion Stratégique Des Ressources Humaines″Edition Goetan Main, Paris.

5- BERARD. C, 1989 : "Un Employeur Ne Peut Contester Le Droit De Travailleuse Enceinte Au Retrait Préventif" Les Affaires.

6- BOULLACHE. P, 1967 "Les Responsabilité De L'entreprise En Matière D'accident Du Travail" Paris. Sirey.

7- BOURDEAU. REJEAN ,1996 : "Santé- Sécurité Faire Participer Les Employés Aux Mesures Correctrices" Les Affaires.

8- BOUSSANA.M, CHERIFATID.D, DERGUINI.M, HADDAB.M, ZAHI.C, 2003 :"L'évaluation De La Formation, Le Fonctionnement Cocnitif Des Apprentis"Edition Laboratoire Education. Formation. Travail, N°1.

9- CHARBONNIER. JACQUES .1980: " L'accident Du Travail Et Le Management De La Prévention" Paris Ed H T.

10- COSTER .M, PICHAULT.F, 1998: "Traité De Sociologie Du Travail" Préface D'alain Touraine De Bock Université, Paris, 2ème Edition.

11- DAVID J. CHERRINGTON, 1995: " The Management of Humans Resources " , New Jersey , Englewood Cliffs, 4ème Ed.

12- GOGUELIN.P. GUNY. X, 2001 : " La Prise De Risque Dans Travail" Toulouse Octares Edition.

13- HEBERT.G 1976 :" Management Et Prévention Des Accidents Du Travail" Relations Industrielles. Vol 31. N 1.

14- HEINRICH H W. 1959 : " Industrial Accident Prevention" New York, Ed Mo Graw Hill Book. company Inep 140 (نقلا عن حنفي عبد الغفار ، مرجع سابق ص530).

15- JACQUELINE D.P, 1991 : " La Promotion De La Santé au Travail".. Orientations et pratique. Trois- Rivières. Les Edition S M G.

16- JOEL.CAUDEN, ALAIN.S, 1998: "Gestion Des Ressources Humaines "Ed, Berger-Levrault.

17 - MEIGANT.A, 1995 : " Manager La Formation " 3ème Ed D'organisation, Paris.

18- MELENNEC.L, JEAN.J, 1981: "Traite De La Réparation Des Accident Du Travail" Paris. Librairie Générale.

19- MILLOR.MICHEL, ROULLEAU. JEAN, 1998 : "Transformer L'organisation Du Travail" 2ème Edition, Les Edition D'organisation, Paris.

20- MOUTERFL O, 1988 : " Les Accident Du Travail" Alger Statistique. N°18.

21- PEPIN.R ET DIONNE .PROULX, 1995 :"Tour D'Horizon Sur Les Programme De Promotion De La Santé Au Travail, Impact Et Facteur De Succès", Gestion Vol 21.

22 – PERETTI J.M, 1994 :" Ressources Humaines, Gestion Du Personnel ", Paris. Vuibert.

23- PERETTI. J.M, 2002: "Ressources Humaines Et Gestion Des Personnes" librairie vuibert ,4èmeEdition.

24- PIERRE.J. CITEA, 2000 :"Gestion Des Ressources Humaines ", Paris, 3ème Edition, ED, Dalloz.

25- RAYMAND.V, 1990 : " Développement De L'entreprise Et Promotion Des Hommes",PARIS, Entreprise Moderne D'Edition.

26- SEKIOU.L, BLONDIN, FABI, BAYAD, 1993 : "Gestion des ressources humaines" les éditions 41, INC, Montréal.

27– SEKIOU.L. BLONDIN, FABI, BAYAD, PERETTI, ALIS CHEVALIER, 2004 : " Gestion Des Ressources Humaines" 2ème Edition de Boek.

28- SERGR.B et CLAUD.J.F, 1995 :"Evaluation De La Formation Et Perfermance De L'entreprise" Edition Liaison, Paris.

29- SHIMAN.L, DOLAN, TANIA.SABA, SUSAN.E, JACKSON, RAMDALL, SCHULER, 2002 :" La Gestion Des Ressources Humaines. Tendances .Enjeux Et Pratique Actuelles".3ème Edition.

30- THOMAS N: "Personnel" July 1961. P 56 (نقلا عن حنفي عبد الغفار 1991 " السلوك وإدارة الأفراد " بيروت، الدار الجامعية للطباعة والنشر)

31- Waynef, C, 1995: "Management Human Resources" Me graw Hill Inc, United States of America.

II. المواقع الإلكترونية

1-http://:www.hygiene-securité.ac-aix-marseille. Fr) ,2004 "Evaluation Des Risques Professionnels" Rectoral Aix-Marseille (DASH-CT

2- www.inrs.fr. Mars 2005 "Evaluation Des Risques Professionnels " Ed 938.

3- http// Psychactu. Googlepages.com. 2008: "Les Accident Du Travail .La Psychologie Du Travail Au Service De Votre Organisation" Journal Trimestriel. N°5 Avril

4- www/inrs.fr"Prévention Des Risque Professionnels"

III. المجـــلات

1- CNAS, 2006 : "Statistiques Nationales Des Accidentes Du Travail Et Des Maladies Professionnelles" Alger, Centre Familial De Ben Aknoun.

2- L'INSPECTION GENERALE DU TRAVAIL, Juin 2007 : "Bulletin De L'inspection Du Travail" Revue Semestrielle N17.

3- MINISTERE DU TRAVAIL ET DE LA SECURITE SOCIALE "Hygiène Et Sécurité Du Travail" Guide Pratique Sur La P R P . Fascicule n 1

4- MINISTERE DU TRAVAIL ET DE SECURITE SOCIALE : "Hygiène Et Sécurité Du Travail" Guide Pratique Sur La P R P . Fascicule n 2

5- MINISTERE DU TRAVAIL ET DE SECURITE SOCIALE :"Rôle De L'inspection Du Travail En Matière De Prévention Des Risque"Guide Pratique Sur La P R P. Fascicule N 3

6- ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL ,2005 "La Prévention, Une Stratégie Globale, Promouvoir La Sécurité Et La Santé Au Travail " Rapport Du B.I.T, Journée Mondiale Sur La S S T, Genève

IV. مصـادر أخـري

1- SOURCE EPIC NET COM "Organigramme Epic NET COM.

2- SOURCE EPIC NET COM " Presentation De L' Etablissement Epic NET COM".

3- SOURCE EPIC NET COM " Département Des Ressources Humaines Et Réglementation".

4- SOURCE EPIC NET COM "Registres D'accidents Du Travail Pour L'années 2005-2006-2007-2008".

5- EPIC NET-COM "Hygiène Et Sécurité: Maladies Susceptible D'être Contractées Par Les Agent De Propreté Pendent L'exercice De Leur Fonctions" Source Ecole De La Propreté.

6- SOURCE EPIC NET COM "Programme Concernant Les Agents De Propreté Ecole De Propreté".

7- EL WATAN 8 mars 2008:"Accidents De Travail, Arcelor Mittal Enregistre Une Baisse De 54%"N°5295.


الملاحق

الملحق رقم (1)

الاستبيـــــان

في إطار إنجاز مذكرة الماجستير تحت عنوان: "دور التكوين في التخفيض من حوادث العمل" ضع علامة (×) داخل المربع الذي تراه يتناسب مع ماتشعر به، مع العلم أنه ليس هناك أجوبة خاطئة أو صحيحة

معلومات عامـــــــة

1- السن: ☐ سنـــــة

2- الحالة العائليـــــة: ☐ أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل

3- المستوي التعليمي: ☐ أمي ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي

4- الأقدمية في العمل: ☐ سنة

5- التأهيـل المهنـــي: ☐

الأسئلــــــــــــة	الأجوبـــــــــــــــــــــــــــــــــة
1- من خلال سيرتك المهنية كم من مرة أجريت تكوين في مجال الصحة والأمن في العمل ؟	☐ 1-مرة واحدة ☐ 2- مرتين ☐ 3- ثلاثة مرات
2- كم دامت مدة هذا تكوين ؟	☐ 1- أسبوعين ☐ 2- ثلاثة أسابيع ☐ 3- شهر
3- هل قدمت لك معلومــات حــول طــرق إســتخدام التجهيزات الخاصة بالعمل ؟ إذا كان نعم فما الفائــدة من ذلك ؟	☐ نعم ☐ لا
4- من خلال هذا التكوين هل تم توعيتك بالأخطار المرتبطة بعملك ؟ لماذا ؟ إذا كان نعم فما الفائدة من ذلك؟	☐ نعم ☐ لا
5- هل تم إعلامك حول الحركات الخطيرة التي يجــب تجنبها ؟ لماذا ؟	☐ نعم ☐ لا
6- هل ساعدك هذا التكوين في تجنب حوادث العمــل أثناء العمل ؟ إذا كان نعم فكيف ذلك ؟	☐ نعم ☐ لا
7- انطلاقا من هذا التكـوين هــل أصــبحت تــدرك الأخطار المرتبطة بعملك ؟ لماذا ؟	☐ نعم ☐ لا

8- هل تري أن هناك فرق بين تلقي وعدم تلقي تكوين في مجال الصحة والأمن في العمل ؟ لماذا ؟	☐ نعم ☐ لا
9- هل تم إعلامك حول مختلف حوادث العمل الخطيرة التي يتعرض لها عمال النظافة ؟ لماذا ؟	☐ نعم ☐ لا
10- هل شاركت في أيام توعوية أو لقاءات فيما يخص الصحة والأمن في العمل ؟ - إذا كان نعم فماذا إستفدت من ذلك ؟	☐ نعم ☐ لا
11- هل سبق لك وأن شاهدت أشرطة حول الوقاية من الأخطار المهنية ؟	☐ نعم ☐ لا
12- هل تساعدك الملصقات الخاصـة بالوقايـة مـن حوادث العمل علي أخذ الحيطة أكثـر مـن الأخطـار المرتبطة بعملك ؟ كيف ذلك ؟	☐ نعم ☐ لا
13- هل توجد هذه الملصقات فـي المؤسسـة بشـكل الكافي ؟	☐ نعم ☐ لا
14- هل سبق وأن قدم لـك مسـؤول وحـدة العمـل تعليمات حول طرق الوقاية من حوادث العمل ؟ إذا كان نعم ففيما تتمثل هذه التعليمات ؟	☐ نعم ☐ لا
15- بدورك هل سبق وأن قدمت لزملائك في العمـل خاصة الجدد منهم إرشادات وتوصيات حول الصـحة والأمن في العمل ؟إذا كان نعم ففيما تتمثل؟	☐ نعم ☐ لا
16- هل تري أن ارتداء معدات الوقاية الفردية شـيء ضروري ؟ لماذا ؟	☐ نعم ☐ لا
17- هل هذه المعدات كافية فعلا لوقاية عمال النظافـة من مختلف الأخطار المرتبطة بعملهم ؟	☐ نعم ☐ لا
18- هل تتوفر هذه المعدات فـي المؤسسـة بشـكل الكافي؟ لماذا ؟	☐ نعم ☐ لا
19- من خلال سيرتك المهنية هـل تعرضـت إلـي حوادث عمل ؟ - إذا كان نعم فما هو السبب في ذلك ؟	☐ نعم ☐ لا

السؤال	الإجابة
20- هل شاهدت حوادث عمل من قبل وقعت للعمـال النظافة ؟ - إذا كان نعم .حسب رأيك ما هو سبب هذه الحـوادث وكيف يمكن تجنبها ؟	☐نعم ☐ لا
21- هل تضن أن القيام بتكوين فـي مجـال الصـحة والأمن كافي لوقاية عمال النظافة من حـوادث العمـل التي يتعرضون لها ؟ لماذا ؟	☐ نعم ☐ لا
22- عندما يكون العمل الذي تمارسه يشكل خطرا علي صحتك وأمنك ماذا تفعل ؟	☐ 1- أتوقف عن العمل. ☐ 2- أزيل عوامل الخطر. ☐ 3- أرتدي معدات الوقاية الفرية.
23- عندما تحتاج إلي معلومات حول الصحة والأمـن في العمل فممن تطلب هذه المعلومات ؟	☐ 1- الزميل في العمل. ☐ 2- مسؤول وحدة العمل . ☐ 3- مسؤول الصحة والأمن في العمل.
24- هل تري أن معظم العمال الذين تعرضـوا إلـي حوادث عمل أنهم	☐ 1- لم يعملوا بالتوجيهات والتعليمات التي قدمت لهم أثناء فترة التكوين ☐ 2- لم يرتدوا معدات الوقاية الفردية. ☐ 3- ليس لديهم الخبرة في العمل.
25- حسب رأيك لأي فئة من عمال النظافة هم بحاجة أكبر إلي تكوين في مجال الصحة والأمن في العمل ؟	☐ 1- العمال الجدد. ☐ 2- العمال الأصغر سننا. ☐ 3- العمال الأكبر سننا.
26- حسب رأيك ماهي الإجراءات الأفضل اتخاذهـا من أجل تجنب أي حادث عمل ؟	☐ 1- الإعلام والتكوين في الأمن. ☐ 2-العمل علي إزالة الأخطار. ☐ 3- ارتداء معدات الوقاية الفردية.

الملحق رقم (2)

نوع الإجابة / الأسئلـــة	نعم		لا	
	التكرار	النسب المئوية	التكرار	النسب المئوية
3	36	% 80	9	%20
4	34	%75.55	11	%24.44
5	32	%71.11	13	%28.88
6	33	%73.33	12	%26.66
7	31	%68.88	14	%31.11
8	32	%71.11	13	%28.88
9	28	%62.22	17	%37.77
10	22	%48.88	23	%51.11
11	18	%40	27	%60
12	21	%46.66	24	%53.33
13	20	%44.44	25	%55.55
14	33	%73.33	12	%26.66
15	31	%68.88	14	%31.11
16	35	%77.77	10	%22.22
17	16	%35.55	29	%64.44
18	23	%51.11	22	%48.88
19	14	%31.11	31	%68.88
20	15	%33.33	30	%66.66
21	20	%44.44	25	%55.55

يبين تكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة البحث علي أسئلة من الاستبيان التي تشمل على الإجابة بنعم أو لا

نوع الإجابة / الأسئلة	1		2		3	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
1	45	%100	0	%0	0	%0
2	45	%100	0	%0	0	%0
22	20	%42.22	10	%26.66	15	%31.11
23	21	%46.66	18	%40	6	%13.33
24	19	%40	9	%22.22	17	%37.77
25	21	%46.66	15	%33.33	9	%20
26	17	%35.55	19	%40	9	%24.44

يبين تكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد عينة البحث علي أسئلة من الاستبيان التي تشمل على ثلاثة اختيارات

الملحق رقم (3)

السنوات / التأهيل المهني	2005				2006				2007				2008			
	د ت ع	ت ع	وفيات	ا ع	د ت ع	ت ع	وفيات	ا ع ض	د ت ع	ت ع	وفيات	ا ع ض	د ت ع	ت ع	وفيات	ا ع ض
عون متعدد الوظائف	2	15	1	323	5	28	0	577	3	43	0	647	3	34	0	669
عامل النظافة	0	21	0	411	0	21	0	360	3	19	0	313	0	22	0	599
سائق	0	3	0	90	0	5	0	210	0	5	0	122	0	6	0	151
مسؤول فريق	1	0	0	0	0	2	0	75	1	6	0	188	0	1	0	7
مسؤول قطاع	0	1	0	21	0	1	0	15	0	0	1	0	0	0	0	0
مسؤول ورشة	0	1	0	90	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ميكانيكي	0	2	0	28	0	1	0	30	0	1	0	30	0	0	0	0
عون الأمن	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	21	1	0	0	0
كهربائي	0	0	0	0	0	1	0	15	0	0	0	0	0	1	0	25
عون إداري	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	30	0	1	0	10
عامل على الآلة الراقنة	0	1	0	21	0	1	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0
عامل مقسم الهاتف	0	1	0	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
عامل موسمي	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	30	0	1	1	30
عامل تركيب المجاري	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0
لحام	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	30	0	0	0	0
المجمـــــوع	3	35	1	999	6	60	0	1297	8	80	1	1414	4	66	1	1491

IV.

يبيـن تصنيـف حـوادث العمـل لمختلـف السنـوات حسـب التأهيل المهني

الملحق رقم (4)

السنوات / الحوادث أوقات وقوع	**2005**				**2006**				**2007**				**2008**			
	دت ع	**ت ع**	**وفيات**	**ا ع ض**	**دت ع**	**ت ع**	**وفيات**	**ا ع ض**	**دت ع**	**ت ع**	**وفيات**	**ا ع ض**	**دت ع**	**ت ع**	**وفيات**	**ا ع ض**
0 سا 00 إلي 5 سا 59	0	5	0	140	0	6	0	137	1	4	1	151	1	3	0	49
6 سا00 إلي 7 سا 59	0	5	0	173	1	2	0	41	1	6	0	179	0	5	0	113
8 سا 00 إلي 9 سا 59	1	7	0	85	0	13	0	132	1	19	0	378	1	13	0	239
10 سا 00 الي 11 سا 59	0	10	0	161	1	15	0	411	1	25	0	399	1	19	1	455
12 سا 00 الي 13 سا 59	0	3	0	59	1	4	0	135	3	4	0	80	1	9	0	246
14 سا 00 الي 15 سا 59	2	4	0	151	2	7	0	220	1	4	0	90	0	3	0	47
16 سا 00 الي 17 سا 59	0	1	1	30	0	1	0	30	0	2	0	30	0	0	0	0
18 سا 00 الي 23 سا 59	0	10	0	200	1	12	0	191	0	16	0	303	0	14	0	342
المجمـــــــــــــــــــــــوع	3	45	1	999	6	60	0	1297	8	80	1	1610	4	66	1	1491

د.ت.ع.ع : دون توقف عن العمل

ت.ع.ع: بتوقف عن العمل

ع.أ.ع.ض: عدد أيام العمل الضائعة

يبيـن تصنيـف حـوادث العمـل لمختلـف السنـوات حسـب أوقـات وقـوعها

الملحق رقم (5)

السنوات / أشهر الحوادث	2005				2006				2007				2008			
	دت ع	ت ع	وفيات	اع ض	دت ع	ت ع	وفيات	اع ض	دت ع	ت ع	وفيات	اع ض	دت ع	ت ع	وفيات	اع ض
جانفي	0	1	0	14	0	5	0	127	0	12	0	344	0	5	0	167
فيفري	0	3	0	58	0	4	0	67	1	5	0	117	0	7	0	122
مارس	2	6	0	156	2	7	0	118	1	5	0	112	0	11	0	177
افريل	0	1	1	10	0	3	0	63	2	5	0	151	0	1	0	30
ماي	0	6	0	131	1	4	0	48	0	5	0	62	0	5	0	111
جوان	0	8	0	175	1	3	0	90	1	9	0	168	1	8	0	164
جويلية	0	2	0	18	0	5	0	91	1	4	0	41	1	7	0	78
اوت	0	4	0	51	0	4	0	140	0	6	1	143	1	2	0	22
سبتمبر	0	4	0	123	0	5	0	158	2	6	0	79	1	2	0	66
أكتوبر	0	3	0	130	1	6	0	130	0	6	0	103	0	6	0	221
نوفمبر	0	5	0	102	0	8	0	157	0	9	0	128	0	8	0	255
ديسمبر	1	2	0	31	1	6	0	108	0	8	0	179	0	4	1	78
المجموع	3	45	1	999	6	60	0	1297	8	80	1	1627	4	66	1	1491

حسب أشهر السنـــة NET COM يبين تصنيف حوادث العمل التي وقت للعمال مؤسسة النظافة

ملحق رقم(6)

Table des fractiles des distributions du khi deux : $\chi^2 = \sum \frac{(Fo - Fe \pm 0.5)^2}{Fe}$

Fo représente les fréquences observées

Fe Les fréquences théoriques

On trouve les ***Fe*** en multipliant le total de la rangée par le total de la colonne divisé par le nombre total de sujet. **Fe** = $\frac{TR * TC}{GT}$

Le test d'indépendance

Le khi deux peut également être utilisé comme test 1 d'indépendance. Dans ce cas on examine deux variables et on vise à déterminer si les deux variables sont indépen

n\α	0,995	0,990	0,975	0,950	0,900	0,750	0,500	0,250	0,100	0,050	0,025	0,010	0,005
1	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,102	0,455	1,323	2,706	3,841	5,024	6,635	7,879
2	0,010	0,020	0,051	0,103	0,211	0,575	1,386	2,773	4,605	5,991	7,378	9,210	10,597
3	0,072	0,115	0,216	0,352	0,584	1,213	2,366	4,108	6,251	7,815	9,348	11,345	12,838
4	0,207	0,297	0,484	0,711	1,064	1,923	3,357	5,385	7,779	9,488	11,143	13,277	14,860
5	0,412	0,554	0,831	1,145	1,610	2,675	4,351	6,626	9,236	11,070	12,833	15,086	16,750
6	0,676	0,872	1,237	1,635	2,204	3,455	5,348	7,841	10,645	12,592	14,449	16,812	18,548
7	0,989	1,239	1,690	2,167	2,833	4,255	6,346	9,037	12,017	14,067	16,013	18,475	20,278
8	1,344	1,646	2,180	2,733	3,490	5,071	7,344	10,219	13,362	15,507	17,535	20,090	21,955
9	1,735	2,088	2,700	3,325	4,168	5,899	8,343	11,389	14,684	16,919	19,023	21,666	23,589
10	2,156	2,558	3,247	3,940	4,865	6,737	9,342	12,549	15,987	18,307	20,483	23,209	25,188
11	2,603	3,053	3,816	4,575	5,578	7,584	10,341	13,701	17,275	19,675	21,920	24,725	26,757
12	3,074	3,571	4,404	5,226	6,304	8,438	11,340	14,845	18,549	21,026	23,337	26,217	28,300
13	3,565	4,107	5,009	5,892	7,042	9,299	12,340	15,984	19,812	22,362	24,736	27,688	29,819
14	4,075	4,660	5,629	6,571	7,790	10,165	13,339	17,117	21,064	23,685	26,119	29,141	31,319
15	4,601	5,229	6,262	7,261	8,547	11,037	14,339	18,245	22,307	24,996	27,488	30,578	32,801
16	5,142	5,812	6,908	7,962	9,312	11,912	15,338	19,369	23,542	26,296	28,845	32,000	34,267
17	5,697	6,408	7,564	8,672	10,085	12,792	16,338	20,489	24,769	27,587	30,191	33,409	35,718
18	6,265	7,015	8,231	9,390	10,865	13,675	17,338	21,605	25,989	28,869	31,526	34,805	37,156
19	6,844	7,633	8,907	10,117	11,651	14,562	18,338	22,718	27,204	30,144	32,852	36,191	38,582
20	7,434	8,260	9,591	10,851	12,443	15,452	19,337	23,828	28,412	31,410	34,170	37,566	39,997
21	8,034	8,897	10,283	11,591	13,240	16,344	20,337	24,935	29,615	32,671	35,479	38,932	41,401
22	8,643	9,542	10,982	12,338	14,041	17,240	21,337	26,039	30,813	33,924	36,781	40,289	42,796
23	9,260	10,196	11,689	13,091	14,848	18,137	22,337	27,141	32,007	35,172	38,076	41,638	44,181
24	9,886	10,856	12,401	13,848	15,659	19,037	23,337	28,241	33,196	36,415	39,364	42,980	45,559
25	10,520	11,524	13,120	14,611	16,473	19,939	24,337	29,339	34,382	37,652	40,646	44,314	46,928
26	11,160	12,198	13,844	15,379	17,292	20,843	25,336	30,435	35,563	38,885	41,923	45,642	48,290
27	11,808	12,879	14,573	16,151	18,114	21,749	26,336	31,528	36,741	40,113	43,195	46,963	49,645
28	12,461	13,565	15,308	16,928	18,939	22,657	27,336	32,620	37,916	41,337	44,461	48,278	50,993
29	13,121	14,256	16,047	17,708	19,768	23,567	28,336	33,711	39,087	42,557	45,722	49,588	52,336
30	13,787	14,953	16,791	18,493	20,599	24,478	29,336	34,800	40,256	43,773	46,979	50,892	53,672

قيم χ^2 المجدولة